Niveau(x) d'enseignement: 9 Numéro EDUQ : 8170661
Centre d'intérêt: 93

Metreq incorporée (Montréal, Québec).

Fonds national de soutien à la formation professionnelle / étude réalisée pour le Ministère de l'éducation du Québec par la firme Metreq inc. -- Québec : Ministère de l'éducation, Direction des politiques et plans, 1980.
xiii, 288 p. ; 28 cm. -- (Travaux d'approfondissement. Document ; 7)

Code: 28-1419. Bibliographie: p. [279]-288.

ISBN 2-550-01106-6

Cote Dewey: 374.013/M594f Cote LC: LC/5219

Descripteur(s): *Administration *Financement *Analyse de coût *Elaboration de programmes *Programme de formation *Formation professionnelle *Formation en cours d'emploi *Education des adultes

Identificateur(s) de nom: *France *Suède *Allemagne *Angleterre *Etats-Unis *Italie *Fonds de soutien à la formation professionnelle

Il faut entendre par fonds national de formation un fonds public servant à soutenir la formation professionnelle en milieu de travail. Cette formation s'adresse à la main-d'oeuvre active et aux jeunes en cours de formation initiale. Les contributions viennent de différents partenaires sociaux (état, employeurs, syndicats). Le volume comporte deux volets. Un premier dresse le bilan des réalisations étrangères en la matière. Le second examine les modalités structurelles et financières de la création d'un tel fonds au Québec.

La situation en France, en Suède, en République fédérale d'Allemagne, aux Etats-Unis et en Italie est d'abord examinée. Sont considérés l'orientation et le financement de la formation professionnelle de la main-d'oeuvre (jeunes et adultes), les priorités établies, la structure générale dans laquelle sont menées les activités de formation. Suivent des considérations générales sur les modes de financement et sur les avantages de la formation en entreprise. La situation de la formation professionnelle au Québec est alors passée en revue avant que soit abordée la question de la création d'un fonds québécois, de ses objectifs, de ses sources de financement, de ses dépenses et de son organisation.

L'étude souligne la nécessité d'assurer, par le biais d'un fonds national, une coordination et un regroupement des activités de formation. Ce moyen permettra aux partenaires sociaux d'orienter vers des objectifs communs des efforts actuellement dispersés. La concertation impliquée par la création d'un tel fonds de même que la mise en commun des ressources financières et humaines qui en découle demeurent le fondement d'une politique globale de formation répondant aux besoins économiques et sociaux du Québec.

Type de document: r
Auteur de l'analyse: ar

E D U Q 8170661

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
Secteur de la planification
Direction des politiques et plans

FONDS NATIONAL DE SOUTIEN À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

MARS 1980

E D U Q 8170661

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
Secteur de la planification
Direction des politiques et plans

FONDS NATIONAL DE SOUTIEN À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

TRAVAUX D'APPROFONDISSEMENT

DOCUMENT No 7

ETUDE REALISEE POUR LE MINISTERE DE L'EDUCATION DU QUEBEC PAR LA FIRME METREQ INC.

MARS 1980

Bien que cette étude ait été préparée pour la Direction des politiques et plans du ministère de l'Education du Québec, les idées qui y sont exprimées demeurent la seule responsabilité des auteurs et ne traduisent pas nécessairement celles du ministère.

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
2ème trimestre 1980

ISBN 2-550-01106-6

TABLE DES MATIÈRES

Page

LISTE DES TABLEAUX v

LISTE DES DIAGRAMMES ix

LISTE DES TABLEAUX EN ANNEXE x

I- INTRODUCTION 1

1.1 Contexte de l'étude et mandat 1

1.2 Méthodologie et champ de l'étude 5

CHAPITRE II: ÉTUDES DE CAS 11

2.1 France 11

2.1.1 Introduction 11

2.1.2 Sources de financement et utilisations du financement 12

2.1.3 Informations complémentaires 14

2.1.3.1 Évolution de la situation de 1972 à 1976 14

2.1.3.2 La loi de 1971 et celle de 1978 18

2.1.3.3 Cadre administratif du système de congé-formation 19

2.1.3.4 La responsabilité de l'entreprise dans la gestion des programmes et actions de formation 21

	Page
2.2 Suède	23
2.2.1 Introduction	23
2.2.2 Modalités et utilisations du financement	24
2.2.2.1 Les dépenses globales en formation et les effectifs	24
2.2.2.2 Les sources de financement	30
2.2.3 Autres considérations	34
2.3 République fédérale d'Allemagne	39
2.3.1 Introduction	39
2.3.2 Modalités et utilisations du financement	41
2.3.2.1 Les dépenses globales en formation et les effectifs	41
2.3.2.2 Les sources de financement	45
2.3.3 Autres considérations	49
2.4 Royaume Uni	50
2.4.1 Introduction	50
2.4.2 Modalités et utilisations du financement	51
2.4.2.1 Les dépenses globales en formation et les effectifs	51
2.4.2.2 Les sources de financement	62
2.4.3 Autres considérations	67
2.5 États-Unis	70
2.5.1 Objectifs et priorités	70
2.5.2 Modalités et utilisations du financement	71
2.5.2.1 Par l'entreprise privée	71
2.5.2.2 Par l'État	78

Page

2.6 Italie 81
2.6.1 Objectifs et priorités 81
2.6.2 Modalités et utilisations du financement 83
2.6.3 Cadre législatif et structure administrative 95

2.7 Synthèse 97
2.7.1 Les objectifs 100
2.7.2 Modalités et utilisations du financement 106

CHAPITRE III: MISE SUR PIED D'UN FONDS DE FORMATION PROFESSIONNELLE AU QUÉBEC

3.1 Considérations préalables 123
3.1.1 Aspects théoriques et économiques liés au financement 123
3.1.2 Avantages et inconvénients de la formation en entreprise 133

3.2 Situation actuelle de la formation professionnelle au Québec 143
3.2.1 Les programmes publics et ceux des écoles privées 143
a) considérations générales 143
b) le PFMC 148
c) le PFIMC 155
d) les autres programmes 158
e) résumé 162
3.2.2 Les programmes et actions menés directement par l'entreprise 163
3.2.3 Synthèse de la formation de la main-d'oeuvre au Québec 171
3.2.4 Informations supplémentaires 173

Page

3.3 Hypothèses exploratoires 176

3.3.1 Introduction 176

3.3.2 Rappel de quelques expériences au Canada 180

3.3.3 Les orientations des politiques gouvernementales du Québec 188

3.3.4 Rappel de quelques propositions déjà avancées sur le financement 191

3.3.5 Les principaux aspects financiers et administratifs d'un fonds de formation professionnelle au Québec 196

3.3.5.1 Les sources de revenus 197

3.3.5.1.1 Une taxe sur la masse salariale 197

3.3.5.1.2 Une réallocation des budgets de l'éducation 201

3.3.5.1.3 Autres sources de revenus 204

3.3.5.2 Les postes de dépenses 209

3.3.5.3 Aménagements d'horaires, clientèles, localisation des cours 214

3.3.5.4 Autres modalités administratives 219

CONCLUSION 227

ANNEXES 229

BIBLIOGRAPHIE 279

LISTE DES TABLEAUX

		Page
2.1.1	France, Formation professionnelle continue: effectifs e formation selon la catégorie professionnelle et le sexe, 1972-76, en milliers de stagiaires	15
2.1.2	La formation professionnelle continue en France, statistiques globales sur les effectifs et le financement, 1972-76	17
2.2.1	Répartition des dépenses de l'État entre les différents types de programmes d'éducation des adultes, Suède, 1970-71 et 1971-72	28
2.3.1	Nombre de participants (en équivalence avec des étudiants à temps complet), coûts et sources de financement de l'éducation post-scolaire en RFA (années de référence diverses)	42
2.4.1	Estimation des coûts de l'éducation et de la formation des adultes au Royaume-Uni, 1970	53
2.4.2	Travailleurs recevant un enseignement ou une formation professionnelle au Royaume-Uni, 1970	55
2.4.3	Nombre de stagiaires subventionnés par le T.S.A., suivant les programmes et lieux de formation, Grande-Bretagne, 1976-77	58
2.4.4	Principales allocations accordées suivant les types de formation, Grande-Bretagne, 1976-77	59
2.4.5	Nombre de stagiaires, dépenses et revenus à l'intérieur du programme des services de formation pour les entreprises, Grande-Bretagne, 1976-77	61

		Page
2.5.1	Sommes allouées par employé aux programmes d'éducation-formation par les compagnies américaines, États-Unis, 1975	75
2.6.1	Estimation des crédits publics affectés aux programmes d'éducation des adultes en Italie, 1972-73	86
2.6.2	Nombre de cours et fréquentation par type d'institution et d'activité d'éducation en Italie, 1976-77 et 1977-78	88
2.6.3	Cours de formation technique et professionnelle en Italie, année scolaire 1977-78	89
2.7.1	Dépenses publiques pour les programmes publics de formation, par pays, 1975-76	99
3.2.1	Formation de la main-d'oeuvre: dépenses des programmes publics et de ceux des écoles privées, Québec, 1976-77	145
3.2.2	Importance relative des dépenses des programmes publics et de ceux des écoles privées en formation de la main-d'oeuvre au Québec, 1976-77	146
3.2.3	Formation de la main-d'oeuvre: sources de financement des programmes publics et de ceux des écoles privées, Québec, 1976-77	147
3.2.4	Formation professionnelle: évolution des dépenses des programmes publics et de ceux des écoles privées selon le type de programme et la source, Québec, 1972-73 à 1976-77	149
3.2.5	Formation de la main-d'oeuvre: évaluation de la clientèle du programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada (PFMC) au Québec, selon le type de cours, 1976-77 et 1977-78	150

		Page
3.2.6	Formation de la main-d'oeuvre: estimation de la répartition des stagiaires du programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada (PFMC) au Québec, selon le type de formation, 1977-78	152
3.2.7	Formation de la main-d'oeuvre: évaluation des coûts unitaires liés au programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada (PFMC) au Québec, 1977-78	154
3.2.8	Formation de la main-d'oeuvre: allocations mensuelles des stagiaires suivant à plein temps des cours dans le cadre du programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada (PFMC) au Québec, 1975 à 1978	156
3.2.9	Formation de la main-d'oeuvre: programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada (PFIMC), nombre de participants selon le domaine professionnel et le sexe au Québec, 1977-78	157
3.2.10	Formation de la main-d'oeuvre: comparaison des secteurs d'emploi et de la clientèle du programme de formation en industrie de la main-d'oeuvre du Canada (PFIMC) au Québec, 1977-78	159
3.2.11	Stagiaires selon le sexe, suivant le domaine de formation, Québec, 1970	165
3.2.12	Stagiaires, sauf les apprentis, selon la durée du cours, Québec, 1970	167
3.2.13	Nombre d'entreprises déclarant des programmes de formation et stagiaires participants, selon les secteurs industriels, Québec, 1970	168
3.2.14	Dispositions de conventions collectives portant sur une période de stage après l'embauchage dans les grandes entreprises du secteur manufacturier, Canada, 1977 ...	170

		Page
3.3.1	Dépenses en formation professionnelle pour la population active: comparaisons entre les provinces canadiennes en relation avec certains indicateurs socio économiques, 1976-77	177
3.3.2	Montant des contributions suite à l'application d'une taxe sur la masse salariale, différentes hypothèses, Québec, 1977	198
3.3.3	Hypothèses de répartition du financement de la formation professionnelle de la population active entre les niveaux de gouvernement	202
3.3.4	Hypothèses d'une réallocation des budgets de l'éducation	205

LISTE DES DIAGRAMMES

		Page
2.7.1	Formation professionnelle continue en France, 1976 ...	108
2.7.2	Répartition des dépenses de l'État entre les différents types de programmes d'éducation des adultes, Suède, 1971-72	110
2.7.3	Répartition des coûts entre les différents types de formation post-scolaire, RFA, 1970	111
2.7.4	Répartition des stagiaires subventionnés selon le type de programme et le lieu de formation, Grande-Bretagne, 1976-77	113
2.7.5	Répartition des dépenses en formation, selon la taille de l'entreprise, États-Unis, 1976	114
2.7.6	Répartition des crédits publics affectés aux programmes d'éducation des adultes en Italie, 1972-73	115
3.1.1	Liste schématique des problèmes et avantages suivant différentes phases de participation au congé-formation selon les partenaires sociaux impliqués	135

LISTE DES ANNEXES ET DES TABLEAUX

		Page
2.1	France: Modalités d'application du financement du congé-formation	230
2.2	Articles législatifs relatifs au financement de la formation en Grande-Bretagne	233
2.3	Statistiques des dépenses publiques ordinaires en éducation des adultes pour certains pays	237
3.1	Informations relatives à l'éducation permanente	238
	A3.1.1 Définitions	239
	A3.1.2 Points saillants	242
	A3.1.3 Éducation permanente: participation aux programmes des établissements d'enseignement - effectifs, inscriptions et taux de participation selon le genre d'établissements au Québec de 1973-74 à 1976-77	246
	A3.1.4 Éducation permanente: participation aux programmes des établissements publics - Fréquentation et frais de scolarité selon le genre d'établissements et le genre de cours au Québec, 1976-77 (cours sans crédits)	247
	A3.1.5 Éducation permanente: participation aux programmes des établissements publics - Domaine d'études, inscriptions selon le genre d'établissements et UEP selon le genre de cours: Québec, 1976-77 (cours sans crédits)	248
	A3.1.6 Éducation permanente: niveau élémentaire et secondaire - Sommaire des inscriptions, des effectifs et des taux de participation au Québec, 1970-71, 1973-74 à 1976-77	249

Page

A3.1.7 Éducation permanente: niveau élémentaire et secondaire – Sommaire des inscriptions, des effectifs et des taux de participation, selon le genre de cours au Québec, 1976-77 250

A3.1.8 Éducation permanente: niveau élémentaire et secondaire – Statistiques des inscriptions et des frais de scolarité au Québec, cours avec et sans crédits, 1975-76 et 1976-77 251

A3.1.9 Éducation permanente: niveau élémentaire et secondaire – Nombre et pourcentage d'inscriptions, selon le domaine d'études au Québec, 1975-76 et 1976-77, cours avec et sans crédits 252

A3.1.10 Dépenses globales d'enseignement et pour l'éducation permanente des conseils scolaires (élémentaire et secondaire) selon la classification économique, Québec, 1976 253

A3.1.11 Dépenses globales d'enseignement (dont l'éducation permanente) des conseils scolaires (niveaux élémentaire et secondaire) par rubrique (en dollar et en %), Québec, 1976 254

A3.1.12 Dépenses pour la formation du personnel selon les différentes fonctions (rubriques) et importance de ces dépenses dans l'ensemble des dépenses d'enseignement (primaire secondaire) au Québec, 1976 255

A3.1.13 Dépenses des conseils scolaires pour l'éducation permanente, Québec, 1970-77 256

		Page
3.2	Informations relatives à l'apprentissage et aux cours de métier:	257
A3.2.1	Définitions	258
A3.2.2	Points saillants	260
A3.2.3	Effectifs nouveaux selon le genre de cours et le domaine de formation au Québec, 1976-77	262
A3.2.4	Formation professionnelle sous régie publique avec le concours du secteur privé: «Apprentissage»	263
A3.2.5	Sommaire des statistiques sur la formation professionnelle et technique dans l'entreprise et l'industrie subventionnée par l'État, Québec, 1976-77 et 1977-78	265
A3.2.6	Formation professionnelle sous régie publique: Apprentissage Nouvelles inscriptions, contrats exécutés et contrats résiliés, apprentis inscrits au Québec, 1977-78	266
A3.2.7	Contrats exécutés avec succès et nombre de certificats décernés selon le métier au Québec, 1977-78 - Apprentissage	267
A3.2.8	Contrats exécutés avec succès et nombre de certificats décernés selon le métier au Québec, 1977-78 - Apprentissage	268
A3.2.9	Nombre de certificats décernés selon le métier, Québec, 1977-78 Apprentissage	269
A3.2.10	Nombre de certificats décernés selon le métier, Québec, 1977-78 - Apprentissage	270

Page

3.3 Informations complémentaires concernant la formation de la main-d'oeuvre au Québec: 271

A3.3.1 Salaires et traitements, nombre de contribuables et frais de scolarité selon l'occupation au Québec, 1977 272

A3.3.2 Frais de scolarité et cotisations syndicales selon le groupe d'âge, Québec, 1977 273

A3.3.3 Salaires et traitements, frais de scolarité et nombre de contribuables selon la région administrative, Québec, 1977 274

A3.3.4 Certaines dispositions des conventions collectives canadiennes selon la taille des unités, 1974 275

A3.3.5 Importance approximative des diverses sources d'emploi au Québec, 1974 276

A3.3.6 Répartition de la masse salariale et de l'emploi entre les différentes activités économiques au Québec, 1977 277

A3.3.7 Répartition de la masse salariale et de l'emploi entre les différents niveaux d'administration publique au Québec, 1976 278

1

INTRODUCTION

1 INTRODUCTION

1.1 Contexte de l'étude et du mandat

L'éducation des adultes a connu depuis plus de dix ans une évolution remarquable et ses frontières se sont passablement élargies. Les pays européens en particulier ont encadré le développement du système d'éducation destiné à la formation de sa main-d'oeuvre en adoptant par des lois, dont certaines ont été modifiées et amendées par la suite, un mécanisme de financement impliquant plus ou moins la participation de chacun des partenaires sociaux, c'est-à-dire l'État, les entreprises et/ou les travailleurs. Parallèlement à l'instauration d'un tel système, les organismes et structures administratives ont été mis sur pied de manière à pouvoir atteindre les objectifs fixés dans le cadre des législations et à suppléer à des carences dans des secteurs industriels ou à l'intérieur de professions affichant des pénuries.

Le Gouvernement du Québec, en instituant au début de 1980 une Commission d'enquête sur l'éducation des adultes, décidait par le fait même de se doter d'une véritable politique en ce domaine, permettant une harmonisation des actions menées autant dans le monde du travail que dans celui de l'éducation. Le Québec s'inscrit donc dans la li-

gnée des pays européens qui ont institué, il y a un certain temps déjà, de telles commissions; certaines provinces canadiennes, comme l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique, se sont aussi penchées sur le phénomène de l'éducation (dans certains cas, sur l'enseignement aux adultes), qui avait considérablement pris de l'importance depuis un certain nombre d'années.

Même si ces phénomènes ont pris de l'ampleur, surtout au cours des cinq dernières années, où l'enseignement des adultes a été stimulé par une recommandation de l'UNESCO adoptée en 1976[1], on ne peut affirmer que la qualité de l'information et des statistiques sur ce sujet, notamment sur les questions de financement, ait évolué de la même façon et aussi rapidement à l'intérieur de chacun des pays étudiés.

Le Gouvernement du Québec nous a donc confié, par l'intermédiaire du ministère de l'Éducation, le mandat de dresser un bilan des expériences étrangères, où on mettrait en évidence les orientations retenues et le fonctionnement des fonds de financement et où on décrirait leur structure (mécanismes de financement, utilisations des fonds, participants impliqués, etc.) et leur cadre législatif; suite au bilan, notre étude devait permettre d'évaluer leur efficacité et les problèmes liés à l'atteinte des objectifs fixés. Cette analyse de l'implication

(1) UNESCO, Recommandation sur le développement de l'éducation des adultes

des pays et plus spécifiquement de leur priorité, en termes de formation professionnelle et son financement, devait conduire à préciser pour le Québec la conception générale d'un fonds national de soutien à la formation professionnelle tout en spécifiant les objectifs d'un tel fonds.

Avant de décrire ces expériences et la conception du fonds, tel que nous le proposons, nous allons brièvement rappeler les questions d'ordre méthodologique sous-jacentes à l'étude de cas que nous avons réalisée; parallèlement, nous préciserons le sens des principaux termes utilisés dans ce rapport en relation avec la terminologie développée par le MEQ, Statistique Canada, les organismes internationaux et autres impliqués dans l'analyse des activités de formation.

Les limites et la portée de ce rapport étant bien situées, nous exposerons pour chaque pays comment est orientée et financée la formation professionnelle de la main-d'oeuvre (jeunes et adultes), quelles priorités ont été établies et dans quel cadre ou structure générale sont menées les activités de formation. Après avoir complété la première partie de ce mandat par la rétrospective des six pays, nous aborderons par la suite comment concevoir la mise sur pied d'un fonds de financement au Québec.

Les orientations du fonds national de financement au Québec tiendront alors compte des suggestions émises par les différents partenaires sociaux; il faut aussi souligner que sa conception ne peut être dissociée des actions menées par les gouvernements et les entreprises au Québec: c'est pourquoi avant de suggérer quelques hypothèses exploratoires, nous dresserons un bilan de la situation actuelle au Québec dans le domaine de la formation professionnelle. Cette évaluation, à la fois des expériences étrangères et du contexte québécois, nous amènera donc à suggérer certaines voies exploratoires quant aux objectifs, aux sources ou modalités de financement et aux utilisations du fonds national.

1.2 Méthodologie et champ de l'étude

Avant de sélectionner les six pays sur lesquels nous avons porté notre attention, quelques démarches préalables ont été menées de manière à s'assurer que les critères importants à la base de notre recherche puissent être respectés. C'est pourquoi nous avons, dans un premier temps, dressé[1] un inventaire des sources pertinentes de référence facilement accessibles; le regroupement de l'information s'est fait sur trois niveaux d'analyse, c'est-à-dire: 1) au niveau de chacun des pays susceptibles de retenir notre attention; 2) au niveau des organismes internationaux (OCDE, UNESCO et OIT principalement) s'étant intéressés à des études par pays; 3) au niveau du Québec même et du Canada (Commissions d'enquête, données statistiques, organismes reliés directement et indirectement à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle).

Ayant complété cette première phase préalable, notre effort a porté par la suite sur l'élaboration d'une grille d'analyse répondant au premier volet de notre mandat. L'analyse des questions de financement de l'éducation des adultes centré autour des programmes de formation professionnelle (en particulier au sein de l'entreprise) demeurait la priorité

---

(1) J'aimerais souligner la collaboration que nous ont apportée Richard NANTEL de l'ICEA, Louis-O. CLOUTIER et François BRISEBOIS de Charbonneau, Brisson, Guérin & Ass. lors de l'inventaire des sources de référence.

centrale de la recherche. Les éléments essentiels ayant fait l'objet de l'étude comprennent tout d'abord les objectifs et priorités assignés aux fonds de financement de la formation et par conséquence, les types de programme de formation sur lesquels on met l'accent. Parallèlement, nous devions identifier les sources ou modalités de financement d'un tel fonds, par exemple la part respective des contributions, les formes de taxation (sur les revenus, les dépenses ou les deux), les taux de cotisation, les modalités de contribution; le siège du contrôle d'un tel fonds, c'est-à-dire les formes de représentation des partenaires sociaux impliqués étaient évaluées en relation aussi avec les utilisations ou types de dépenses de formation qu'effectuaient les administrateurs du fonds: on a examiné le nombre de stagiaires touchés par ces programmes, le mode de formation privilégié (en industrie, en institution, etc.), les formes de compensation accordées aux stagiaires et aux organisateurs de formation (subventions, prêts, allocations, bourses, remboursement de frais de scolarité, de subsistance et autres) et les crédits dépensés par les gouvernements, l'industrie et les individus de manière globale, en parallèle avec certains indicateurs socio-économiques. Lorsqu'il y avait lieu, on soulignait les caractéristiques spécifiques des politiques adoptées par certains pays.

La deuxième étape de ces recherches nous a conduit à sélectionner, parmi plus d'une dizaine de pays[1], cinq

(1) Mentionnons entre autres, parmi ceux qui n'ont pas été retenus, l'Autriche, les Pays-Bas, le Danemark, le Japon.

pays européens, soit la France, la Suède, la République fédérale d'Allemagne, le Royaume-Uni et l'Italie et un pays du continent américain, les États-Unis. L'existence d'un fonds de financement demeurait un critère de base, mais il est difficile de faire abstraction du contexte américain, où l'action de l'État en ce domaine est souvent dominé par l'importance des actions de formation menées par les entreprises privées ou par l'existence de clauses de convention collective accordant un droit à certains types de formation (recyclage, adaptation technologique, apprentissage, formation sur le tas). Dans certains pays européens, les gains obtenus par les travailleurs syndiqués ont été le catalyseur d'une action plus engagée de la part des entreprises, parfois ce phénomène étant combiné à une intervention de l'État dans l'organisation du financement et de la formation. Cette action de l'État pouvait être appuyée par une législation (Suède, France, Royaume-Uni) globale ou spécifique permettant des actions diversifiées, soit au niveau de certaines industries (Royaume-Uni), soit de certaines professions (RFA). Le regroupement de ces expériences et l'analyse de leur comparabilité et de leurs caractéristiques spécifique devaient aussi intégrer le contexte particulier dans lequel avait évolué l'éducation des adultes; par exemple, on cherchait à savoir quels étaient les nouveaux modes d'intervention instaurés récemment ou depuis un certain temps, le sens des amendements apportés aux législations, l'évolution des priorités relatives et autres phénomènes pertinents. Évidemment, le fait de procéder par

comparaison peut dans certains cas, amener des problèmes d'évaluation puisqu'on compare des structures industrielles plus ou moins semblables, des systèmes d'éducation financés de manière fort différente, des pourcentages plus ou moins élevés de travailleurs syndiqués, des activités en matière d'éducation des adultes développées récemment ou depuis longtemps. En sélectionnant un assez grand nombre de pays, on peut éviter un tel problème mais l'analyse devient de plus en plus complexe vu toutes les nuances nécessaires qu'il faut alors apporter: nous avons donc adopté une attitude de compromis, c'est-à dire que le champ de notre étude a été étendu au maximum des moyens mis à notre disposition.

Cette deuxième étape devait finalement nous mener, après une évaluation de la situation actuelle au Québec et des principaux aspects économiques et théoriques d'un fonds de financement, à concevoir quelques hypothèses exploratoires en vue de la mise sur pied d'un tel fonds. C'est donc par un regroupement des sources d'information, qui a permis de sélectionner un certain nombre de pays, par un inventaire plus poussé des sources de référence disponibles pour le Québec et les autres pays choisis et par l'élaboration d'une grille d'analyse, que notre cheminement méthodologique s'est effectué. Avant de conclure sur ces principales démarches, j'aimerais rappeler quelques éléments définitionnels utilisés pour notre recherche.

L'uniformité de la terminologie dans ce domaine commence à peine à se faire; les auteurs et les pays se soucient peu des nuances qu'il faut apporter entre, par exemple, la formation professionnelle des jeunes et celle des adultes, générale et spécifique, formation professionnelle/recyclage/perfectionnement/éducation récurrente, continue, permanente et autres termes utilisés en relation avec l'éducation des adultes. Il existe parfois certaines confusions dans ce domaine, ce qui rend l'analyse du financement encore plus difficile. Nous désirons toutefois rappeler que dans notre cas, nous faisons référence au glossaire du MEQ[1], où entre autres on définit:

> «*Fonds national de formation: fonds publics servant à soutenir la formation professionnelle en milieu de travail. Cette formation s'adresse à la main-d'oeuvre active et aux jeunes en voie de formation initiale. Les contributions au financement viennent de différents partenaires sociaux (Etat-employeurs-syndicats) liés par convention sociale*» (2).

Quant aux autres termes et données utilisés pour décrire la situation actuelle du Québec, ils proviennent en grande partie de Statistique Canada et une liste des définitions employées par cette agence statistique a été annexée[3] à ce rapport.

---

(1) Gouvernement du Québec, MEQ, La formation professionnelle au Québec, p. 93-97; les principaux termes sont contenus dans le glossaire de l'Annexe B du rapport.

(2) Gouvernement du Québec, MEQ, Idem, p. 97.

(3) Annexes A3.2.1 et A3.2.2.

Les deux principaux chapitres de cette recherche sont donc formés d'une étude de cas et d'une analyse des possibilités offertes dans la mise sur pied d'un fonds national de formation. Le premier présente successivement la situation prévalant en France, en Suède, en RFA, au Royaume Uni, aux États Unis et en Italie; on y traite essentiellement des objectifs et priorités, des modalités et utilisations du financement et d'autres aspects pertinents au financement de la formation, pour lesquels une synthèse est présentée à la fin. Quant au deuxième chapitre, il aborde les aspects théoriques et économiques d'un fonds, de même que les avantages et inconvénients de la formation en entreprise ; ceci nous amène à discuter de la situation actuelle de la formation professionnelle dans les secteurs public et privé au Québec. Finalement, ces considérations entourant la conception du fonds national de formation précédent les propositions ou hypothèses exploratoires concernant les principaux points discutés dans ce rapport, à savoir les objectifs et les sources et utilisations du financement en vue de la mise sur pied d'un tel fonds.

CHAPITRE II

Études de cas

2.1 France

2.1.1 Introduction

En 1976, 2,670,000 travailleurs français ont participé à des actions de formation; cette clientèle représentait une personne active sur neuf (9) ou encore 11.9% de la main-d'oeuvre (comparativement à 1 sur 11 en 1972); en moyenne, chaque stagiaire a reçu 112 heures de cours soit l'équivalent d'environ trois (3) semaines de travail.

En ce qui concerne le type de formation, la priorité demeure la formation professionnelle et plus spécifiquement l'entretien et le perfectionnement de connaissances techniques et spécialisées[1] (74% des actions de formation en 1975, dont la moitié en entreprise). Notons toutefois qu'au cours des dernières années, la législation française a permis un certain élargissement du type de formation en se donnant comme objectif complémentaire de favoriser le développement culturel, économique et social de l'individu[2].

---

(1) Voir ISAAC et CABANIS, La formation continue dans la C.E.E., 1977, p. 212.

(2) L'objectif prioritaire a été défini par la loi du 16 juillet 1971 alors que le second objectif a fait l'objet de la loi du 17 juillet 1978. Voir PILORGE, R., Employeurs et salariés face à la formation permanente, 1977, de même que BIS, Éducation et formation-France, 1978, p. 451.

2.1.2 Sources de financement et utilisation des fonds

En 1975, le budget total en formation des adultes s'établissait à 2.021$ milliards en France. La contribution de l'État représentait environ le tiers (1/3) de cette somme et les dépenses publiques françaises en formation des adultes équivalaient à 4.8% de l'ensemble des dépenses publiques en éducation. D'autre part, la contribution des entreprises était deux (2) fois plus importante que celle de l'État. Globalement, le budget total en formation des adultes équivalait à 0.66% du PIB français en 1975.

Essentiellement, la participation des entreprises vient d'une loi obligeant celles qui occupent plus de dix (10) salariés, à consacrer l'équivalent de 1%[1] de la masse salariale en formation de la main-d'oeuvre avec un maximum de 2% des travailleurs absents simultanément; notons de plus que la législation contient certaines modalités incitant les entreprises à dépenser davantage pour cette activité[2].

La formation de la main-d'oeuvre se fait principalement par la formule de congé-formation. Au cours de cette période, le stagiaire reçoit une allocation; financée con-

---

(1) Le niveau de 1% a été légèrement augmenté au cours des dernières années, étant porté à 1.1% par arrêté en conseil le 10 mai 1979 et intégré au 3e Pacte pour l'emploi dévoilé le 10 juillet 1979.

(2) La loi permet aux entreprises de reporter l'excédent de la contribution obligatoire sur les trois (3) années subséquentes.

jointement par l'État et les employeurs, celle-ci est comparable au salaire qu'aurait gagné le stagiaire s'il avait travaillé[1].

Mis à part ces deux (2) mesures législatives, c'est-à-dire la contribution obligatoire de l'employeur et l'institution du congé-formation avec allocation aux stagiaires, l'État n'intervient qu'indirectement dans la gestion de la formation. Ainsi, les programmes viennent principalement d'ententes ou de conventions intervenant entre des organismes de formation d'une part et d'autre part les employeurs et leurs salariés.

Dans ce contexte, l'État utilise principalement son budget de deux (2) façons, soit: a) en subventionnant les organismes de formation[2] et b) en participant au financement des allocations versées aux stagiaires. Pour leur part, les employeurs utilisent principalement les fonds constitués par la contribution obligatoire a) en complétant le financement des allocations versées aux sta

---

(1) On trouvera à l'Annexe 2.1 les modalités précises de partage entre l'État et les employeurs de même que celles menant à la détermination du montant de l'allocation d'un stagiaire.

(2) Il s'agit de subventions d'équipements basées sur un montant horaire forfaitaire par stagiaire, sur le nombre d'heures du stage et sur le nombre de stagiaires.

giaires et b) en «achetant» des cours auprès des organismes formateurs[1].

Dans certaines situations particulières, des ententes lient directement l'État et des entreprises. Ainsi, les conventions du Fonds National de l'Emploi (FNE) lient ces deux (2) agents dans les cas de mutation industrielle et de licenciement collectif; les programmes doivent toutefois être exceptionnels, urgents et temporaires.

Telles sont donc les principales caractéristiques des sources de financement et de l'utilisation des fonds destinés à la formation de la main-d'oeuvre en France.

2.1.3 Informations complémentaires

2.1.3.1 Évolution de la situation de 1972 à 1976

Comme le montre le tableau 2.1.1, les effectifs en formation ont augmenté à un rythme annuel moyen de 11%

---

(1) En plus de cette formule, les entreprises peuvent utiliser leur fonds de différentes façons. Ainsi, une deuxième possibilité a trait au financement du fonds d'assurance-formation (F.A.F.) qui fait l'objet d'une entente entre l'employeur et les syndicats tout en étant géré par un organisme tripartite (en 1975, on n'y a versé que 6% de la contribution totale). Une troisième forme de financement consiste en des versements à des organismes agréés par l'État dans la limite de 10% de la contribution obligatoire de 1%. Enfin, les employeurs peuvent s'acquitter de leur obligation par des versements de taxe parafiscale, de frais de chambre de commerce et d'industrie et des bourses de commerce.

TABLEAU 2.1.1

FRANCE

Formation professionnelle continue

Effectifs en formation (1) selon la catégorie professionnelle et le sexe, 1972-76, en milliers de stagiaires

	1972	1973	1974	1975	1976	Nombre moyen	1972-76 Taux de croissance annuel moyen (%)
1. Selon la catégorie professionnelle							
1.1 Ingénieurs et cadres (2)							
- nombre	272	319	334	356	335	323	5.3
- importance (%)	16.	14.	13.	13.	13.	14.	-5.1
1.2 Techniciens (2)							
- nombre	532	642	669	701	649	639	5.1
- importance (%)	30.	28.	27.	26.	24.	27.	-5.4
1.3 Ouvriers et employés (2)							
- nombre	956	1299	1527	1663	1686	1426	15.2
- importance (%)	54.	58.	60.	61.	63.	59.	3.9
TOTAL							
- nombre	1760	2260	2530	2720	2670	2388	11.0
- importance (%)	100.	100.	100.	100.	100.	100.	-
2. Selon le sexe							
2.1 Hommes							
- nombre	1371	1734	1900	2016	1974	1799	9.5
- importance (%)	78.	77.	75.	74.	74.	76.	-1.3
2.2 Femmes							
- nombre	389	526	630	704	696	589	15.7
- importance (%)	22.	23.	25.	26.	26.	24.	4.3
TOTAL							
- nombre	1760	2260	2530	2720	2670	2388	11.0
- importance (%)	100.	100.	100.	100.	100.	100.	-

Notes: 1) Incluant l'État et les entreprises; 2) Y compris les travailleurs indépendants de qualification équivalente.

Source: INSEE, Annuaire statistique de la France 1978, 83e volume, p. 130-132.

en France de 1972 à 1976. Au niveau des catégories occupationnelles, on note une certaine surreprésentation de la main-d'oeuvre qualifiée, avec toutefois un amenuisement de l'écart entre 1972 et 1976. C'est aussi le cas des hommes à l'égard des femmes. En 1972, les hommes représentaient 78% de la clientèle alors que leur importance est passée à 74% en 1976.

Le tableau 2.1.2 donne l'évolution de statistiques diverses de 1972 à 1976. Il permet d'abord de réaliser que parallèlement à la croissance du nombre de stagiaires, on a assisté à une diminution non-négligeable des périodes de stages. En effet, le nombre d'heures par stagiaire a diminué sensiblement, passant de 137 en 1972 à 112 en 1976, ce qui fait que globalement, le nombre d'heures-stagiaires a crû, en moyenne annuelle, non pas de 11% mais bien de 5.6%.

D'autre part, la contribution relative des agents économiques fut assez stable au cours de la période, soit 1/3 pour l'État et 2/3 pour les entreprises. Globalement, les budgets ont plus que doublé de 1972 à 1976; leur croissance annuelle moyenne s'établit à 19.9%.

TABLEAU 2.1.2

La formation professionnelle continue en France, statistiques globales sur les effectifs et le financement, 1972-1976 (1)

	Unité	Source de financement	1972		1973		1974		1975		1976	
			Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Stagiaires en formation (2)	millier	État	958	47.7	956	38.5	888	32.4	877	30.9	782	28.8
		Entreprises	1,069	52.3	1,492	60.2	1,790	65.4	1,840	64.9	1,740	64.2
		F.A.F. (3)	-	0.	33	1.3	60	2.2	120	4.2	190	7.0
		Total (4)	1,760		2,260		2,550		2,720	-	2,670	
Heures-stagiaires	million	État	182	70.0	180	63.2	185	61.7	180	60.4	185	61.3
		Entreprises	78	30.0	103	36.1	110	36.7	110	36.9	101	33.4
		F.A.F. (3)	-	0.	2	0.7	5	1.6	8	2.7	16	5.3
		Total (4)	261		268		288		291		300	
Heures par stagiaire		État	190	72.0	188	59.1	208	59.1	205	61.7	237	62.5
		Entreprises	74	28.0	69	21.7	61	17.3	60	18.1	58	15.3
		F.A.F. (3)	-	0.	61	19.2	83	23.6	67	20.2	84	22.2
		Total (4)	137		119		113		107		112	
Budget	milliard de F.	État (5)	1.700	37.8	2.000	35.1	2.300	31.5	2.700	31.8	3.100	33.3
		Entreprises (6)	2.800	62.2	3.700	64.9	5.000	68.5	5.800	68.2	6.200	66.7
		Total	4.500	100.0	5.700	100.0	7.300	100.0	8.500	100.0	9.300	100.0

Notes (1) L'apprentissage n'est pas compris dans ces données.
(2) Stagiaires ayant suivi un stage ou une partie de stage au cours de l'année civile.
(3) Fonds d'assurance-formation.
(4) L'État et les entreprises assurent conjointement le financement de la formation de certains stagiaires, ce qui explique que les effectifs totaux soient inférieurs à la somme des lignes précédentes.
(5) Il s'agit des dotations initiales, sans tenir compte des lois de finances rectificatives.
(6) Y compris F.A.F.

Source INSEE, Annuaire statistique de la France, 1978, 83e volume, p. 130-132.

2.1.3.2 La loi de 1971 et celle de 1978

Comme on l'a vu au début de cette section, l'orientation générale de la formation en France fut précisée par la loi du 16 juillet 1971 et par la suite, certains réajustements de tir se sont produits comme le confirme la loi du 17 juillet 1978.

Soulignons que trois (3) types de réajustements nous semblent importants dans le cadre de cette étude. La loi de 1978 a d'abord élargi les objectifs de la formation; en plus de faciliter l'adaptation aux changements des techniques, on veut aussi permettre au travailleur de suivre, au cours de sa vie professionnelle, des actions de formation à titre individuel et à son initiative personnelle.

De plus, la loi de 1978 précise qu'au cours d'un stage de type congé-formation, le salaire du stagiaire est maintenu via les allocations; avant cette date, très peu de stagiaires en congé formation avaient accès à une allocation comparable à leur salaire. Enfin, mentionnons que la loi de 1978 a aboli les conditions d'âge relatives au congé-formation, ce qui a eu pour effet de donner accès aux jeunes à cette formule (32% des stagiaires boursiers de l'État étaient âgés de 16 à 20 ans en 1975).

2.1.3.3 Cadre administratif du système de congé-formation

Le système de congé-formation français est de type très centralisé autour de l'État et est composé de plusieurs organismes à responsabilités diverses.

Au niveau national, le «Comité Interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale» - composé de ministres intéressés - est l'instance décisionnelle des modalités d'application de la loi sur le congé-formation et définit la politique générale de la formation professionnelle et de la promotion sociale. L'intervention régionale se situe principalement au niveau du «Comité Régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi» - composé d'un nombre égal d'employeurs et de salariés, de personnes qualifiées, de représentants du Groupe Régional et du préfet de région - qui est saisi des programmes régionaux d'actions, des projets d'études et de recherches, des projets d'équipement pour l'enseignement et qui est convoqué au moins semestriellement.

Enfin, le «Comité Départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi» - composé de neuf (9) représentants de l'administration, douze (12) professionnels, neuf (9) représentants d'enseignement et neuf (9) représentants d'établissements

d'enseignement - étudie les questions soumises par le Comité Régional, choisit une délégation permanente, peut constituer des sous-commissions spécialisées et émettre des avis sur la formation professionnelle. À cela, s'ajoutent les «Commissions Paritaires de l'Emploi (nationales, régionales, départementales)» avec une représentation syndicale et patronale qui sont constituées dans chaque groupe de profession et ont pour fonction de participer à l'étude des moyens de formation et établir une liste de cours-stages-sessions.

L'organisme responsable du financement de la formation professionnelle, c'est-à-dire le Conseil de Gestion du Fonds de la formation professionnelle, a comme principale tâche de soumettre annuellement à la chambre des communes un projet de répartition des crédits et de réserves pour le financement d'actions nouvelles.
Il est composé de representants ministériels et de personnalités désignées.

Qu'il suffise de mentionner et de décrire les organismes responsables, autres que ceux énumérés précédemment (il y en a une douzaine en tout) pour conclure en une certaine lourdeur administrative et bureaucratique.

2.1.3.4 La responsabilité de l'entreprise dans la gestion des programmes et actions de formation

Il est important de noter que dans le système français, l'entreprise est laissée libre de choisir son organisme formateur et son programme de formation. Rappelons que la situation est la suivante: la contribution obligatoire de l'employeur de 1% peut être affectée à la formation dans l'entreprise ou dans un établissement de l'extérieur (plusieurs de ces établissements sont mis sur pied par des associations de formation travaillant habituellement dans les régions où la petite entreprise domine et où les employeurs ont besoin d'aide pour assurer la formation). Dans ces deux (2) cas, le programme est placé sous la direction de l'employeur, qui n'a pour obligation que la consultation avec le comité d'entreprise (regroupement de représentants du patron et des employés) ou les représentants des employés si un tel comité n'existe pas[1]. Cette liberté, cette confiance accordée à l'employeur ne peut être totalement favorable aux employés puisque ces derniers ne possèdent pas la décision finale en ce qui a trait à leur formation.

Voilà encore une autre raison qui explique sans doute que l'accent est mis sur la formation de type professionnelle.

---

(1) EATON, J.K., Le congé-éducation payé, pp. 85-86.

Si le travailleur avait le dernier mot dans la décision quant au type de cours qu'il aimerait suivre, il est bien évident qu'une part de plus en plus grande serait accordée à la formation autre que professionnelle, pour laquelle la majorité des employeurs français opte actuellement.

2.2 Suède

2.2.1 Introduction

On peut résumer la situation globale de l'importance de l'éducation des adultes en reprenant les quelques chiffres des organismes internationaux qui se sont penchés sur la Suède. Ainsi en 1975, ce pays consacre plus de 5%[1] ou $250 millions de ses dépenses publiques de l'éducation au chapitre de l'éducation des adultes et pour différents types de formation. Ceci représente plus de 60$ par personne active ou encore 0.36% du PIB suédois; ce pays se classe donc en avant du Royaume-Uni, des États-Unis, de la RFA, de la France et de l'Italie, en ce qui a trait aux dépenses publiques. D'autres informations laissent aussi supposer que le secteur privé contribue pour une bonne partie à la formation en entreprise: environ 3% de la masse salariale serait le coût représenté par la formation en cours d'emploi.

Il existe de nouvelles législations qui ont mis l'accent sur de nouvelles priorités, telle la formation pour les personnes défavorisées ou en prévention d'un licenciement; d'autres législations, telle la loi de 1972, avaient déjà permis de définir des priorités dans plusieurs domaines. C'est donc dire que l'éducation des adultes s'est développée avec un encadrement depuis plus de 10 ans, et les nouvelles lois de juillet 1975 et de 1976 (et avec amendement en 1977) ont per-

(1) Comme nous le verrons plus loin, cet estimé de l'OCDE est comparable à celui de l'UNESCO; mais un autre estimé s'appliquant à l'année 1970 et fourni par l'OCDE se révèle être deux fois plus élevé que celui suggéré ci-haut.

mis d'orienter et de développer de façon substantielle l'éducation des adultes. C'est dans ce contexte que nous examinons un peu plus en détail les différentes activités de formation professionnelle en Suède.

2.2.2 Modalités et utilisations du financement

2.2.2.1 Les dépenses globales en formation et les effectifs

L'Organisation internationale du Travail a donné récemment un bilan assez synthétique de l'importance de la formation en cours d'emploi. Voici d'ailleurs le jugement qu'elle pose et les données qui mettent en évidence la répartition et l'importance des dépenses suivant différents secteurs et types de formation:

> *«Ces dernières années, la formation en cours d'emploi s'est considérablement accrue, aussi bien celle dispensée dans les entreprises publiques que celle donnée par les entreprises privées. Une étude publiée à la fin de 1977 montre qu'au cours de l'année, le coût de cette formation s'est élevé pour les entreprises privées à 1,500 millions de couronnes, c'est-à-dire environ 3% de la masse salariale. Pendant cette période, le secteur privé a reçu du gouvernement des subventions d'un montant de 100 millions de couronnes. De leur côté, les institutions publiques locales (comté) ont consacré 400 millions de couronnes à ces activités, c'est-à-dire également environ 3% de la masse salariale totale. Au niveau municipal, le chiffre est de 100 millions, soit 1% de la masse salariale. Environ la moitié des personnes suivant*

une formation ont reçu une forme ou une autre de perfectionnement professionnel et un quart (1/4) ont suivi une formation initiale. Les autres ont suivi des cours de formation de cadres, des cours de langues, une formation concernant l'environnement, etc.» (1)

Les sommes globales représentées dans le paragraphe ci-dessus atteignent donc 2 milliards de couronnes (500 millions de dollars). Les trois quarts de ces sommes étaient dépensée par l'entreprise privée et ce, pour plus de 50% des stagiaires inscrits en formation professionnelle.

En plus d'accorder une importance à la formation en entreprise, la Suède a consacré aussi une part non négligeable à la formation sous d'autres formes. Des statistiques de l'OCDE et des commentaires de l'UNESCO ne font pas de doute à ce sujet. Ainsi, l'UNESCO souligne dans un article de B. SCHWARTZ qu'«en fait, en Suède, cela s'accompagne d'un développement important du système d'éducation des adultes à temps partiel, puisque entre 20 et 40% des adultes poursuivent leur éducation sous les formes les plus diverses»(2). En plus, l'OCDE résume la situation suédoise en disant que «le modèle suédois s'est caractérisé par la place extrêmement importante faite aux cen-

(1) O.I.T., Index CIRF, Résumé no 1-560, 1977.

(2) UNESCO, L'éducation en devenir, p. 178.

tres officiels de formation qui pouvaient absorber en un laps de temps très court un grand nombre de candidats et agir ainsi comme un élément stabilisateur de la conjoncture en période de ralentissement de la demande»[1].

Historiquement, on peut dire que la formation de la main-d'oeuvre existe de manière organisée depuis la Seconde guerre mondiale. Depuis près de trois ans, la Suède est intervenue pour subventionner de façon originale la formation en entreprise. Nous parlerons des modalités d'application de ce nouveau programme un peu plus loin. Auparavant, il serait intéressant de présenter les dépenses allouées par l'État aux différents types de formation. Les chiffres complets décrivant la situation datent de 1971-72 mais nous fournissent quand même une bonne idée de l'importance du financement par l'État pour plus de deux millions d'adultes qui étaient inscrits dans une forme quelconque d'éducation: «Les dépenses directes de l'État pour l'éducation des adultes se sont élevées en 1970-71 à 1,023 millions de couronnes (approximativement 225$ millions), soit un peu plus de 11% du total des dépenses d'éducation[2] (9,230 millions de kr)»[3]. Ces estimés sont plus élevés que ceux de l'UNESCO, mais il semble que le

---

(1) OCDE, Une stratégie à moyen terme pour les politiques de l'emploi et de la main-d'oeuvre, p. 50.

(2) L'UNESCO rapporte qu'en 1970, les dépenses d'éducation s'élevaient à 10,785 millions de kr. et que 3.3% du budget de l'éducation était consacré à l'éducation des adultes (ceci aurait représenté 80$ millions de dollars sur un budget de près de 2.5$ milliards).

(3) OCDE, Possibilités de formation pour les adultes, vol. IV, p. 465.

champ d'enquête de l'OCDE ait été plus large. La répartition de ces crédits a été effectuée essentiellement pour les programmes de formation de la main-d'oeuvre qui ont absorbé plus de 55% des budgets de l'État. Les sommes consacrées aux 2 millions d'adultes se répartissent à cette époque de la manière illustrée au tableau 2.2.1.

Les cours de formation professionnelle ordinaire, c'est-à-dire ceux qui n'impliquent pas de formation en industrie, sont offerts dans plus de 50 centres de formation par l'entremise de la Commission du marché du travail et la Commission nationale de l'éducation. L'importance de ces cours n'est pas à négliger puisqu'ils accaparent une bonne part des effectifs en formation:

> *«Environ la moitié des élèves suivent les cours spéciaux organisés par le Bureau national de l'éducation (SO) en collaboration avec le Bureau national de la main-d'oeuvre (AMS), 25% reçoivent leur formation au sein du système d'enseignement régulier, 10 à 15% dans les entreprises et le reste dans le cadre des programmes municipaux d'éducation des adultes, des collèges populaires, etc.»* (1).

Les programmes de formation professionnelle de la main-d'oeuvre sont financés en grande partie par l'État et par les entreprises et organisations impliquées; la formation

---

(1) OCDE, Possibilités de formation pour les adultes, vol. IV, p. 463.

TABLEAU 2.2.1

Répartition des dépenses de l'État entre les différents types de programmes d'éducation des adultes, Suède, 1970-71 et 1971-72

Types de programmes	1970-71		1971-72	
	millions de KR.	%	millions de KR.	%
Communal	130	12.7	165	14.9
État	9.6	0.9	7	0.6
Collèges populaires	111	10.9	133	12.0
Conférences	2.5	0.2	2.8	0.3
Associations d'éducation populaire:				
- subventions aux cercles d'étude	130	12.7	165	14.9
- subventions aux associations	8.9	0.9	9.4	0.8
Programmes centraux des organisations professionnelles	5.0	0.5	7.5	0.7
Formation de la main-d'oeuvre	626	61.2	620	55.9
TOTAL	1,023	100.0	1,109.7	100.0

Source: OCDE, Possibilités de formation pour les adultes, vol. IV, p. 465.

dans les entreprises industrielles et commerciales est financée par une proportion allant de 0.2% à 2.0% du chiffre d'affaires; une subvention est accordée aux organisations professionnelles pour leur programme éducatif (près de 10,000 participants aux cours de longue durée et 50,000 aux cours de courte durée en 1968); elles-mêmes, en plus du 5 millions de Kr. en subventions de la part de l'État, ont consacré tout près de 20 millions de Kr. (en 1968). Il existe aussi des programmes de formation dispensés sous les auspices de la Confédération suédoise des employeurs (SAF; cette Fédération regroupe environ 25,000 entreprises); ces programmes sont réservés aux employés des entreprises membres et sont financés par les entreprises. Le mouvement coopératif (KF) et la fonction publique organisent et financent leurs propres cours.

La plus grande partie des programmes de formation de la main-d'oeuvre regroupent essentiellement trois types de cours:

> «a) les cours de recyclage préparant à de nouvelles professions;
>
> b) les cours de formation complémentaire pour améliorer les connaissances déjà acquises;
>
> c) les cours de débutants pour les jeunes n'ayant pas la formation nécessaire pour exercer une profession» (1).

(1) OCDE, Possibilités de formation pour les adultes, vol. IV, p. 863.

En moyenne, ces cours durent 6 mois, mais certains peuvent s'étaler sur deux ans, alors que d'autres ne prennent que deux semaines.

Nous aborderons maintenant les questions de financement, à savoir l'importance des sources dans les programmes de formation de la main-d'oeuvre et de manière plus spécifique, ceux qui ont lieu en entreprise ou qui fournissent des incitations monétaires aux fins d'aider certains groupes cibles.

2.2.2.2 Les sources de financement

Il a été créé depuis plus de cinq ans un mécanisme de financement semblable à celui que l'on retrouve en France, où les employeurs doivent payer une contribution à même un certain pourcentage de la masse salariale, mais où en plus, le gouvernement contribue pour défrayer le coût des bourses d'études:

> *«En 1975, le Parlement Suédois a adopté une loi au terme de laquelle les employeurs doivent payer une taxe spéciale de formation représentant 0.15% de la masse des salaires annuels, y compris les paiements en nature mais à l'exclusion des allocations de maladie et autres indemnités similaires. Cette imposition avait pour but d'aider à payer la formation et le perfectionnement des travailleurs adultes bénéficiant du système de cours hebdomadaires à plein temps ou à temps partiel ainsi que l'indemnité spéciale de subsistance allouée aux adultes recevant ce type de formation. La loi est entrée en vigueur le 1er janvier 1976. Environ*

un an plus tard, en mars 1977, la loi a été révisée à la suite d'une décision unanime du Parlement. Cette révision n'a pas modifié la substance de la loi mais la taxe de formation a été portée à 0.25% de la masse salariale à partir de janvier 1978» (1).

En plus des subventions que l'État suédois accorde aux entreprises pour financer la formation et des contributions que celles-ci doivent verser pour encourager certains groupes de travailleurs, l'État verse aussi aux individus des allocations de même que des bourses d'études. N'oublions pas que ces subventions ont été instaurées suite aux rapports de deux commissions gouvernementales qui avaient, en septembre 1974, proposé:

«pour encourager les travailleurs à se perfectionner, que les adultes ayant au moins cinq années d'expérience professionnelle puissent bénéficier d'une indemnité d'étude de 7,650 couronnes suédoises par an. Le système actuel de prêts d'études devrait être étendu à des étudiants adultes. Ainsi, pour une période d'étude de neuf mois, le montant total du prêt et de l'indemnité serait d'environ 20,000 couronnes.

On se propose maintenant d'apporter un soutien permanent à ces campagnes d'information (visant à inciter les travailleurs à entreprendre de nouvelles études)... On se propose aussi de compenser en partie la perte de salaire due à la poursuite d'études pendant les heures de travail» (2).

---

(1) O.I.T., Index CIRF, Résumé no 1-565, 1977.

(2) UNESCO, Apprendre et travailler, p. 296-297. Cette citation est tirée d'un article écrit par Gunnar BERGENDAL.

Les allocations sont payées aux personnes âgées d'au moins vingt ans et peuvent représenter pour celles qui ont droit aux prestations d'assurance-chômage, 11/12 du salaire quotidien antérieur, jusqu'à un certain plafond, avec possibilité d'une rémunération incitative supplémentaire. C'est le fonds financé par les entreprises et l'État et géré par la Commission du marché du travail qui permet de financer ces programmes.

La Suède a aussi mis sur pied d'autres programmes de formation où l'on cherche à aider certaines personnes défavorisées ou certaines entreprises en proie à des difficultés économiques. Par exemple, les travailleurs qui étaient les moins bien payés, aussi bien dans le secteur public que privé, ont été encouragés à participer aux programmes de formation à temps plein: «En mai 1976, les femmes ont été deux fois plus nombreuses que les hommes à s'en prévaloir (10,365 contre 4,549) et ont répondu aux attentes du législateur prenant 75% des places agréées. De même, près de 75% des candidats retenus gagnaient 3,000 couronnes suédoises ou moins et plus de 50% d'eux n'avaient pas fait plus de huit ans d'études»[1].

Un autre volet des politiques de formation vise à subventionner les entreprises où l'imminence d'un

---

(1) OCDE, L'alternance travail-études, p. 52.

licenciement risque de mettre fin à certains emplois. Ce dernier programme est devenu important puisqu'il touchait une partie non négligeable (1%) de la population active en 1977. Les entreprises reçoivent alors «une aide à la formation d'un montant uniforme représentant de 20 à 65% des coûts salariaux dans l'industrie; (cette) aide a été accordée aux employeurs qui s'abstenaient de licencier des employés en raison d'une baisse de production et qui leur assuraient au contraire une formation»[1]. Cette politique de formation semble très ambitieuse et les crédits accordés à ce programme dit de «25 couronnes»[2] le démontrent; comme le souligne Kurt F. JENSEN dans l'article de la CEIC à propos de ce programme établi en février 1977, on pense que ce fut «une des mesures les plus efficaces de lutte contre le chômage en Suède; le gouvernement a décidé, à la fin de juin, d'en prolonger la durée jusqu'à la fin de l'année, en dépit de son coût élevé»[3]. JENSEN fait remarquer aussi que pour les 2 milliards de couronnes (environ 500 millions de dollars) dépensés en programmes de formation, la plus grande partie est distribuée par l'État en allocations aux participants ou en subventions aux industries et le reste, soit 20%, est destiné aux frais de formation proprement dits.

---

(1) OCDE, Une stratégie à moyen terme ..., p. 60-61

(2) La Commission d'emploi et d'immigration du Canada l'a ainsi surnommé dans son périodique Formation des Adultes, 1977, l'auteur de l'article, Kurt F. JENSEN, l'a intitulé «Un moyen de parer au chômage: la formation de la main-d'oeuvre en Suède».

(3) C.E.I.C., Idem, p. 32.

Puisque l'État subventionne de nombreux programmes de formation, dont une partie importante en entreprise depuis les dernières années, il vaudrait la peine de reprendre les grandes caractéristiques de chacun des programmes, en mettant en lumière les subventions accessibles et les participants visés; des activités de formation se retrouvent dans «environ 90% des entreprises suédoises... et 40% des employés y participent pour une moyenne de 26 heures par employé ou 66 heures par participant»[1]. Nous terminerons donc la revue des programmes de formation professionnelle en donnant quelques précisions sur la nature de chacun d'eux.

2.2.3 Autres considérations

Comme nous l'avons mentionné plus haut, il existe un programme de formation de la main-d'oeuvre (le programme des «25 couronnes») qui a été récemment créé (1977) et accorde une subvention forfaitaire aux fins de prévenir le licenciement des employés. Ce programme a bénéficié principalement à des secteurs industriels bien délimités mais il faut surtout souligner que les crédits qui y avaient été engagés se sont vite avérés insuffisants; le gouvernement suédois a décidé d'en prolonger l'application malgré son coût élevé.

---

(1) EATON, J.K. Le congé-éducation payé, p. 103.

Nous reprenons les propos tenus par K.F. JENSEN dans la revue de la CEIC où il explique en détail les modalités d'application de ce programme de même que les extensions possibles de ce programme à d'autres aspects d'intervention de la part du gouvernement:

> *«Ce programme de 25 couronnes établi en février 1977, s'adresse aux employeurs qui seraient autrement obligé de licencier certains salariés. Les entreprises reçoivent une subvention de 25 couronnes ($6.25) par heure de formation offerte aux employés, jusqu'à concurrence de 160 heures. Elles peuvent toucher 15 couronnes ($3.75) l'heure pour 800 heures additionnelles de formation. Pour être admissibles, les participants doivent être des employés permanents. La subvention de 25 couronnes équivaut en gros au salaire horaire moyen d'un ouvrier du secteur manufacturier.*
>
> *Le gouvernement a accru de 8 à 25 couronnes son aide à la formation industrielle afin de prévenir le licenciement de près de 50,000 personnes dans diverses industries... L'aide à la formation est normalement accordée pendant six mois... Bien que (ce programme) s'applique à toute la gamme d'activités économiques de la Suède, la plupart de ses participants appartiennent aux industries du textile et de la métallurgie»* (1).

L'auteur poursuit en disant que ce programme a exigé plus de 300 millions de couronnes (75 millions de dollars):

---

(1) JENSEN, K.F., Un moyen de parer au chômage, p. 30-32.

219 millions pour le programme même et le reste à un programme complémentaire: «Les employeurs qui embauchent de nouveaux employés pour remplacer ceux qui vont suivre des cours de formation peuvent bénéficier d'une assistance financière. Cette formule accorde 15 couronnes l'heure»[1]. On reconnaît donc implicitement les frais financiers qu'ont à supporter des employeurs pour pouvoir inscrire un employé à un programme de formation et par conséquent, si cela s'avère nécessaire, pour le remplacer.

D'autres programmes impliquant des activités de formation peuvent être utilisés à des fins de développement régional ou à supporter certains groupes de travailleurs défavorisés. Par exemple, le gouvernement offre un appui financier «aux sociétés qui contribuent à l'essor économique régional. Elles peuvent recevoir, pendant au plus une année, une aide financière pré-déterminée pour former des travailleurs. Pour en bénéficier, une société doit créer une nouvelle entreprise ou étendre son champ d'activité, de sorte que cette aide financière serve effectivement à augmenter le nombre de débouchés locaux»[2]. Enfin, en plus de mesures visant à faciliter le développement régional, le gouvernement offre aussi des subventions pour aider certains groupes de travailleurs, plus particulièrement les femmes, les personnes âgées et les handicapés; les subventions sont

---

(1) JENSEN, K.F., Idem, p. 30-32.

(2) JENSEN, K.F., Idem, p. 30-32.

forfaitaires et peuvent représenter une bonne partie des coûts salariaux à l'heure: «Il existe un programme de lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, en vertu duquel les employeurs reçoivent 8 couronnes de l'heure lorsqu'ils embauchent des femmes et les initient à des professions exercées en majorité par des hommes et vice versa; dans certains comtés, ce montant a été porté à 14 couronnes, à titre d'essai. Un autre programme d'aide accorde 8 couronnes de l'heure aux sociétés qui forment des personnes âgées»(1). Donc, la Suède encourage ses entreprises financièrement en les incitant à effectuer de la formation en cours d'emploi et à maintenir ses programmes de formation même lorsque les périodes de ralentissement économique risquent de diminuer les activités de formation ou même de forcer à mettre à pied ses propres travailleurs. Outre la formation en cours d'emploi, la Suède a aussi reconnu l'importance de la formation en dehors du milieu de travail en accordant des allocations de formation quotidiennes ou spéciales pour couvrir la perte de salaire ou les frais de subsistance, de voyage, de scolarité et d'achat de matériel didactique. Dans ces cas, on accorde une préférence aux travailleurs ne possédant pas la formation élémentaire et à ceux qui sont demeurés sur le marché du travail pendant plusieurs années.

Enfin, si la Suède a pu inciter autant la participation de la population adulte aux activités de formation, on peut

---

(1) JENSEN, K.F., Idem, p. 30-32.

expliquer ceci, non seulement par les subventions qu'elle accorde aux entreprises, mais aussi par les efforts et les ressources consacrés à faire connaître aux travailleurs les droits qu'ils ont. Un tel service d'orientation implique des coûts mais c'est aussi la base de la solution visant à faire profiter les personnes les plus susceptibles d'être défavorisées sur ce plan; rappelons que ces coûts sont subventionnés par l'État.

2.3 République fédérale d'Allemagne

2.3.1 Introduction

La situation de la formation des adultes en Allemagne est caractérisée par un ensemble d'actions diversifiées menées par les partenaires sociaux sans que celles-ci ne soient encadrées par une législation globale. Comme l'Allemagne est composée de plusieurs provinces (Lander) et que la législation dans ce domaine relève des deux niveaux de gouvernement, on peut dans ce cas expliquer en partie l'origine d'un manque de coordination entre les politiques des différentes provinces allemandes; il n'existe, au niveau fédéral, qu'une législation assurant des conditions minimales ou droits limités pour l'accessibilité à la formation professionnelle.

Malgré cette apparente incohérence entre les politiques fédérale et provinciales, il faut reconnaître que depuis 1969, date où la Loi sur la promotion de l'emploi[1] a été adoptée,

> *«le 'double' système assez développé d'apprentissage sur le tas et en dehors de l'entreprise (a permis de) bâtir (une) nouvelle politique active de main-d'oeuvre davantage à partir de stages de recyclage et de perfectionnement»* (2).

---

(1) Certains le dénomment Loi sur la promotion du travail.

(2) OCDE, Une stratégie à moyen terme pour les politiques de l'emploi et de la main-d'oeuvre, p. 50.

Puis, en 1976, la RFA a adopté une nouvelle législation visant à pourvoir l'offre de places de formation et qui introduit un nouveau mécanisme de financement.

Comparativement à d'autres pays pour lesquels l'OCDE a publié des données, l'Allemagne se situerait au troisième rang des pays offrant des programmes publics de formation de la main d'oeuvre; les montants ainsi alloués représenteraient 0,27% du PNB allemand en 1975, soit environ 15 milliards. L'UNESCO estime de son côté que l'éducation des adultes accapare près de 3% des dépenses ordinaires publiques d'enseignement, ce qui représenterait près de 400$ millions en 1974; en relation avec le PIB allemand, évalué à près de 375$ milliards de dollars, l'éducation des adultes ne représenterait alors que 0,11%. Les estimations ne concordent pas mais on peut supposer que les deux univers statistiques ne sont pas identiques.

Malgré ces limites, nous allons nous attacher à retracer l'évolution de la situation de l'éducation des adultes depuis près de dix ans en nous concentrant sur les dépenses et effectifs que l'on retrouve dans le domaine de la formation professionnelle et sur le financement. Nous aurons donc recours aux données des organismes internationaux de l'OCDE et l'O.I.T. pour retracer cette évolution.

2.3.2 Modalités et utilisations du financement

2.3.2.1 Les dépenses globales en formation et les effectifs

Nous savons que la législation introduite en 1969 par le gouvernement fédéral allemand a eu un effet sensible sur le nombre de stagiaires et sur les dépenses publiques de formation:

> *«Après l'adoption en 1969 de la loi sur la promotion de l'emploi, le nombre de bénéficiaires de stages de formation ou de perfectionnement est passé d'environ 50,000 en mai de cette même année à plus de 75,000 vers le milieu de 1970 et à 140,000 au milieu de 1971. Dans le même temps, les dépenses engagées par l'Institut fédéral du Travail pour la promotion de la formation professionnelle se sont élevées d'environ 300 millions de DM (85$ millions) en 1969 à environ 1,500 millions de DM (435$ millions) en 1971»* (1).

On a donc en deux ans multiplié les budgets par cinq tout en admettant près de trois fois plus de stagiaires aux programmes de formation. D'ailleurs, l'OCDE, dans une autre étude portant spécifiquement sur l'éducation des adultes, a identifié de manière très précise ce qui se dépense et qui participe aux différents stages de formation; nous reprenons ces données au tableau 2.3.1. Un des domaines importants de formation professionnelle se révèle être celui

---

(1) OCDE, idem, p. 50-51.

TABLEAU 2.3.1

Nombre de participants (en équivalence avec des étudiants à temps complet), coûts et sources de financement de l'éducation post-scolaire en RFA (années de référence diverses)

Organisation/type de formation	PARTICIPANTS (en milliers)		Coûts	SOURCES		
	Enseignement essentiellement général	Enseignement essentiellement professionnel	(millions de DM)	Revenu personnel	Fonds des entreprises privées	Fonds publics
1. Formation professionnelle initiale						
- apprentissage		1,300	4,600 (net)		x	
- formation en cours d'emploi		42	-		x	
2. Éducation permanente dans:						
- les entreprises privées			7,500 (brut)	°	x	
- les chambres de commerce et d'industrie		8				
- la fonction publique/les forces armées		68	110			x
- les professions requérant un certain niveau d'instruction		0.5	-	x		
- les univ. populaires	635		120	x°		x
- les syndicats	11		65	x°		x
- les églises	-		-			x
- les cours par corresp. et les cours radiodiffusés et télédiffusés	85		-	x°		x

Notes: x: sources correspondantes. °: remboursemen. possible , en application de la loi sur la promotion du travail.

Les années de référence tournent autour de 1970.

Source: OCDE, Possibilités de formation pour les adultes, vol. IV, p. 53.

de la formation initiale, c'est-à-dire les activités de formation liées à l'apprentissage et dans une moindre mesure, la formation en cours d'emploi. Ainsi en 1970, plus de 1.3 millions de personnes ont participé à ces stages organisés en grande partie par la fédération des employeurs. Les stagiaires participent pour le quart d'entre eux aux programmes organisés par des institutions publiques; un autre pourcentage, équivalant au tiers des stagiaires, participe aux programmes organisés par l'intermédiaire des organismes privés, tels les chambres de commerce, d'industrie ou de métier; enfin, le reste des stagiaires, plus de 40%, suivent des cours organisés par les syndicats, les écoles privées et diverses associations. En somme, ces stagiaires suivent des cours de formation étroitement liés aux qualifications requises dans l'administration publique ou dans les entreprises privées.

L'ensemble des coûts des programmes décrits ci-haut sont évalués par l'OCDE en 1970 à plus de 4.6 milliards de DM (1.3$ milliards) et ne sont surpassés que par les coûts de l'éducation permanente (essentiellement de la formation générale, tels les cours d'éducation civique ou sociale) organisée pour les travailleurs des entreprises privées au coût de plus de 7.5 milliards de DM (2.2$ milliards). Ces estimés globaux mettent en évidence l'importance des activités de formation financées par les entreprises privées pour les 1.3 million de stagiaires, représentant environ 5% de la population active.

En plus de la législation de 1969 qui, comme nous le verrons lors de l'analyse des sources de financement, a été amendée par une loi passée en 1976 visant à augmenter le nombre de places de formation, il existe au niveau de quelques provinces des droits établis au congé-éducation. Une Commission d'enquête canadienne avait aussi souligné que les travailleurs allemands syndiqués bénéficiaient de programmes de formation dont les coûts sont supportés par les employeurs:

> *«On trouve dans de nombreuses conventions collectives des clauses relatives à la formation et au recyclage avec solde équivalente; tous les coûts de formation sont assumés par l'employeur que la formation soit donnée dans l'entreprise ou ailleurs.*
>
> *Le droit au congé de formation avec solde est également reconnu et de nombreuses législatures provinciales ont adopté des lois prévoyant le droit à ce genre de congé tous les deux ans.*
>
> *L'Institut fédéral du travail prévoit également le remboursement des dépenses encourues pour assister aux cours de formation»* (1).

Il est délicat de vouloir départager l'importance des activités de formation suivant les principaux types de formation mais on peut conclure que la priorité des dépenses, financées autant par l'État que l'entreprise privée, est don-

---

(1) CARROTHERS, A.W., et al., Rapport de la Commission d'enquête sur les excédents de main-d'oeuvre, p. 141-142.

née aux programmes de formation impliquant de l'apprentissage et du perfectionnement professionnel. Les stagiaires ne sont pas uniquement inscrits aux programmes de formation professionnelle; l'importance de ceux qui suivent des cours de formation générale et socio-culturelle dans le cadre de l'éducation permanente ne doit pas être négligée, l'OCDE ayant estimé que plus de 730,000[1] participants en 1970 avaient suivi des cours de formation générale (tableau 2.3.1). Le partage des coûts et du financement illustrera, dans la prochaine section, comment l'objectif de la loi de 1969, qui était de promouvoir la formation professionnelle, l'adaptation, la promotion et le recyclage au moyen d'encouragements financiers, a été financé par les partenaires sociaux de l'Allemagne et comment ce financement a été modifié, notamment suite à la législation de 1976.

2.3.2.2 Les sources de financement

Dans les commentaires que l'OCDE émet au sujet des sources de financement des différents types de formation en 1970, elle indique qu'en ce qui a trait à la formation professionnelle (tableau 2.3.1), les entreprises privées, subventionnées en partie par l'État, injectaient 4.6 milliards de DM. L'employeur verse les salaires et les avantages sociaux en vertu des lois provinciales sur le congé-éducation,

---

(1) Les données concernant le nombre de participants inscrits aux cours de l'éducation permanente dans les entreprises privées ne sont pas disponibles.

en application dans cinq provinces. Le gouvernement, de son côté, subventionne les établissements publics et les individus; pour ces derniers, le gouvernement accorde un droit à des allocations:

> *«L'aide de l'Etat à la formation professionnelle est prévue par une loi fédérale visant à favoriser l'emploi aux termes de laquelle les travailleurs en chômage peuvent recevoir 80% de leur salaire antérieur (autrement ils reçoivent 68%) et les travailleurs qui ont quitté leur emploi, 58% de leur salaire antérieur pour suivre des activités de formation... En outre, l'Allemagne a mis sur pied un système de congés périodiques selon lequel tous les jeunes de moins de 19 ans doivent se rendre dans une école de formation professionnelle une journée par semaine»* (1).

Ce sont les grandes entreprises, c'est-à-dire celles de plus de 1,000 employés, qui financent une grande partie des 4.6 milliards de DM puisqu'elles en supportent environ 1.8 (ou 40%) milliards de DM et emploient 17% de la population active; une autre partie importante, 625.6 millions de DM (ou 14%) est financée par les chambres de métiers qui regroupent 18% de la population active.

L'Allemagne décidait, en 1976, d'aller plus loin que ce que lui permettait la loi de 1969 en instituant un

---

(1) EATON, J.K., Le congé-éducation payé, p. 95-96.

mécanisme de subvention et de financement visant les entreprises. L'O.I.T. indique que ce nouveau système prévoit des versements de subventions aux entreprises sous certaines conditions et qui doivent être considérées comme temporaires; le financement en est assuré par les entreprises publiques et privées, à l'aide d'une taxe sur la masse salariale; mais les petites entreprises en sont exemptées:

> *«Afin d'assurer une offre suffisante de places de formation en République fédérale d'Allemagne, des aides financières pourront être accordées aux entreprises dans les conditions suivantes.*
>
> *Lorsqu'il apparaîtra, d'après les statistiques de la formation professionnelle que l'offre de places de formation dépasse la demande de moins de 12.5%, et que rien ne permet de prévoir une amélioration dans le proche avenir, une aide sera accordée, dans les conditions fixées par un décret fédéral. Elle pourra prendre la forme:*
>
> *1. de subventions accordées*
>
> *a) aux donneurs de formation lorsque le nombre des contrats de formation conclus dépasse la moyenne des trois années précédentes;*
>
> *b) aux donneurs de formation ne bénéficiant pas des subventions précédentes qui offrent de nouveaux contrats de formation au cours de l'année de l'entrée en vigueur du décret;*
>
> *2. d'aides destinées à maintenir des places de formation menacées ou à l'entretien de places de formation interentreprises.*

Le montant de ces aides et leur durée seront fixés par le décret. Elles peuvent être limitées à certains métiers, certaines parties de la formation ou à certaines régions. Leur montant sera calculé sur la base des coûts de la formation.

Les aides prévues seront financées par un impôt dont le montant sera fixé par décret du gouvernement fédéral. Il ne pourra pas être supérieur à 0.25% de l'assiette dont la base sera la masse salariale annuelle versée par l'employeur au-delà de 400,000 DM» (1)

La sanction récente de cette loi ne nous permet pas d'en évaluer l'efficacité et l'étendue, mais on peut souligner que deux inégalités peuvent surgir dans l'application de la loi: les entreprises utilisant beaucoup de main-d'oeuvre comparativement à celles utilisant plus de capital sont amenées à contribuer relativement plus; aussi, le système risque de pénaliser les entreprises fournissant un effort constant de formation puisque les subventions ne sont accordées qu'à celles menant des activités en sus de leur programme normal de formation. D'autre part, selon l'OCDE, les bénéficiaires des programmes de formation ne sont pas toujours ceux qui auraient le plus besoin d'améliorer leur niveau de qualification(2).

---

(1) O.I.T., Index CIRF, 1976, Résumé no 9/4299.

(2) OCDE, Une stratégie à moyen terme, p. 51.

2.3.3 Autres considérations

En même temps qu'était mis sur pied en 1976 un nouveau mécanisme de financement, on créait l'Institut fédéral de la formation professionnelle ayant notamment pour tâches:

> *«de participer à la préparation des règlements de formation et à l'élaboration des statistiques; de soutenir la planification, la création et le développement de la formation interentreprises; de conseiller le gouvernement fédéral; de conduire la recherche et de publier le répertoire des métiers soumis à la formation»* (1).

L'Allemagne, grâce à cet institut, pourra éventuellement fournir un peu plus de données sur les activités de formation professionnelle. Il faut dire que la discrétion des entreprises privées sur ce sujet ne permet pas d'évaluer de manière très précise l'importance relative des activités de formation menées et financées par chacun des partenaires de l'Allemagne.

---

(1) O.I.T., Index CIRF, no 9/4299, Livre 13.

2.4 Royaume Uni

2.4.1 Introduction

Au Royaume-Uni, quatre législations importantes se sont succédées et ont concerné différents aspects de la formation; en 1944, le «Butler Act», en 1964, l'«Industrial Training Act» et depuis 1973-75, l'«Employment and Training Act» et la Loi sur la protection de l'emploi. Même si ces législations et réformes combinées et les efforts entrepris ont peut-être permis d'assurer le développement de l'éducation des adultes, il n'est pas certain, comme le souligne l'OCDE, qui s'inspire d'une étude du gouvernement britannique, que les efforts entrepris permettent de répondre aux besoins réels. Les priorités récentes sur la formation destinée aux jeunes, le développement des organismes voués à l'éducation non professionnelle des adultes, le mécanisme ou système de taxation/subvention pour la formation en entreprise ou pour la formation syndicale, le nouveau programme de 1972 appelé le «Training Opportunities Scheme» représentent tous différents volets d'une politique gouvernementale qui n'est pas définie de façon globale, mais plutôt sous différentes législations et réglementations. Les priorités et les objectifs sont donc multiples puisqu'on cherche soit à répondre à des objectifs de stabilisation économique, soit à encourager certaines catégories de travailleurs (plus particulièrement les jeunes et les travailleurs de certaines industries) à poursuivre des activités de formation professionnelle ou syndicale. Puisque les dépenses de formation ne peuvent être fi-

nancées sans tenir compte des petites entreprises et qu'il faut aussi considérer les entreprises menant déjà des activités de formation répondant à certains critères, le système prévu permet alors certaines exceptions pour les entreprises de petite taille ou encourage celles qui sont engagées dans des programmes de formation.

Nous allons donc examiner un peu plus en détail comment se finance l'éducation professionnelle des adultes et comment se partagent les priorités de la formation professionnelle. En général, le système est tel que les entreprises dans certains secteurs industriels se voient prélever une taxe à la formation qui, par la suite, sera distribuée aux compagnies menant des activités de formation; le gouvernement peut y ajouter aussi un certain montant de subvention. À part quelques informations, nous n'avons pas réussi à évaluer de manière précise l'apport relatif exact de chacun des partenaires sociaux au financement de l'éducation des adultes, mais nous avons quand même pu en cerner les principales sources et utilisations.

2.4.2 Modalités et utilisations du financement

2.4.2.1 Les dépenses globales en formation et les effectifs

Une estimation fournie par l'OCDE nous révèle qu'au Royaume-Uni, les dépenses consacrées à l'éducation et à la formation des adultes s'étaient élevées à plus de 1.2 milliards

de livres (plus de 35 milliards en 1970) (voir le tableau 2.4.1). Selon l'étude de l'OCDE, ces «1.2 milliards de livres représentent moins de la moitié des dépenses totales de l'enseignement traditionnel qui s'élevaient à près de 2.5 milliards de livres en 1970. Si l'on en soustrait le montant global des dépenses concernant l'enseignement à temps partiel, on obtient un montant global d'environ 2.28 milliards de livres pour l'ensemble des dépenses d'enseignement à plein temps dans les écoles, les collèges et les universités: les coûts de l'éducation des adultes à temps partiel auraient donc représenté presqu'exactement la moitié du montant global des dépenses de l'enseignement traditionnel à plein temps, et cette proportion serait par conséquent analogue au rapport existant entre les effectifs inscrits»[1].

Si on se fie à une autre étude plus récente de l'OCDE, le Royaume Uni consacrerait en 1975-76 un peu moins de 400$ millions en dépenses publiques de formation au titre des politiques de main-d'oeuvre, soit l'équivalent de 0.17% de son PNB. Le Royaume Uni est devancé par la Suède (0.34%), le Canada (0.31%), la RFA (0.27%) et la France (0.19%).

Autre phénomène intéressant, la formation en dehors de l'entreprise n'entraînerait pas nécessairement de perte de salaire: «Depuis 1973, un document officiel recon-

(1) OCDE, Possibilités de formation pour les adultes, vol. IV, p. 445.

TABLEAU 2.4.1

Estimation des coûts de l'éducation et de la formation des adultes au Royaume-Uni, 1970

	En millions de livres sterling	%
Formation professionnelle (à l'exclusion des professions libérales)	500	41.6
Formation dans les professions libérales	200	16.6
Formation en cours d'emploi dans la fonction publique	34	2.8
Dépenses au titre de la loi sur la formation professionnelle	25	2.1
Autres dépenses de formation professionnelle de l'État	5	0.4
Enseignement complémentaire («further education»)	80	6.7
Université ouverte	8	0.7
Cours privés, y compris enseignement par correspondance	120	10.0
Forces armées	230	19.1
TOTAL	1,202*	100.0

* 1,202 £ (Livres sterling) correspondaient à cette époque à 3,007$ millions.

Source: OCDE, Possibilités de formation pour les adultes, vol. IV (1977), p. 433.

naît la nécessité de permettre à tout citoyen de plus de 18 ans de s'absenter de son travail, pendant une période de temps donnée afin d'acquérir une éducation complémentaire sans qu'il en découle une quelconque perte de salaire»[1].

Selon les informations de l'OCDE portant sur l'année 1970 et reproduites au tableau 2.4.1, les dépenses pour la formation des adultes seraient en grande partie concentrées dans la formation professionnelle (près de 42%); d'autres dépenses englobent d'autres types de formation professionnelle: formation dans les professions libérales (16.6%) et dans les forces armées (19.1%). Nous savons aussi que la formation touchant les travailleurs à cette même époque concernait 2.6 millions d'entre eux.

La répartition des stagiaires s'établissait (tableau 2.4.2) à près de 55% pour les travailleurs suivant des cours professionnels à temps partiel dans les établissements d'enseignement complémentaire («further education») du secteur public. Une autre partie importante (plus de 30%) des travailleurs, selon une estimation, avait accès à d'autres formations en cours d'emploi, offertes par l'employeur et par la fonction publique; plus de trois quart de million de travailleurs étaient donc directement concernés par ces programmes de formation.

---

(1) ISAAC, Guy et CABANIS, A., La formation continue dans la CEE, p. 105.

TABLEAU 2.4.2

Travailleurs recevant un enseignement ou une formation professionnelle au Royaume-Uni, 1970

	TRAVAILLEURS (en milliers)	%
1. Établissements d'enseignement complémentaire («further education») du secteur public, dont:	1,400	53.8
a) cours par journées bloquées dans la semaine ou par semaines bloquées dans l'année	706	
b) autres cours à temps partiel, du jour ou du soir	694	
2. Collèges privés (estimation)	400	15.4
3. Formation en cours d'emploi dans la fonction publique	238	9.2
4. Autres formations en cours d'emploi offertes par les employeurs (estimation)	562	21.6
5. Total des travailleurs recevant une formation en 1970, dont:	2,600	100.0
a) étudiants inclus dans les statistiques de l'enseignement de l'OCDE	1,054	
b) adultes non compris dans les statistiques de l'enseignement de l'OCDE	1,546	

Source: OCDE, Possibilités de formation pour les adultes, vol. IV (1977), p. 445.

Même si l'information relative à ce qui se dépense actuellement[1] en Grande-Bretagne pour toutes les activités de formation n'est pas aussi exhaustive que celle de l'OCDE (datant de 1970), on peut quand même se faire une idée de ce qui se passe de manière plus spécifique depuis cette date; l'intervention du gouvernement britannique prend appui sur deux lois fondamentales[2] (Industrial Training Act, 1964 et Employment and Training Act, 1973), ce qui lui permet d'orienter les activités de formation en industrie.

Les 23 conseils de formation industrielle (ITB: Industrial Training Boards) et le Comité de la formation industrielle sont responsables de la formation à l'intérieur d'entreprises qui regroupent plus de 50% des travailleurs britanniques (le reste étant regroupé dans les secteurs non-ITB). Ces conseils ont reçu plus de 50 millions de livres en 1976-77 et 14 millions ont été versés en allocations (donc globalement 64 millions de livres) qu'ils offrent aux entreprises sous forme de stimulants à la formation et de subventions (financées par une taxe à la formation et par l'aide gouverne

---

(1) Les informations actuelles (1976-77) qui suivent dans les prochains paragraphes ne concernent que 225,000 stagiaires pour lesquels le budget de l'État est estimé à près de 500$ millions.

(2) Il existe une troisième loi (Employment Protection Act, 1975) consolidée dans une version plus récente, 1978, qui offre certaines garanties d'emploi et précise les droits des travailleurs et représentants syndicaux.

mentale) pour environ 13 millions de travailleurs[1]. Sur ce nombre, près d'un quart de million de personnes sont en formation, mais seulement 25% de ceux-ci sont regroupés à l'intérieur des cours sous juridiction des ITB (voir tableau 2.4.3). La Commission des services de main-d'oeuvre doit aussi s'occuper des travailleurs (plus de 11 millions) n'entrant pas sous la responsabilité des ITB; c'est pourquoi elle subventionne d'autres types de formation professionnelle: les principaux programmes comprennent les mesures anti-cycliques spéciales introduites en 1975 (20% des stagiaires), les collèges de «further education» (23.5% des stagiaires) et les services directs de formation en entreprise (13.4% des stagiaires). Les allocations destinées aux stagiaires (14.4 millions de livres) ont été concentrées dans les cours de métier et les cours de formation pour les groupes (voir tableau 2.4.4).

Les travailleurs et les entreprises ont droit à des subventions de formation à l'intérieur d'un nouveau programme instauré depuis 1972. Sur plus de 90,000 travailleurs[2] touchés par le «Training Opportunities Scheme» (TOPS), 75,000 sont des adultes et 15,000 des jeunes; les coûts glo-

---

(1) Même si la population active est évaluée à plus de 26 millions de travailleurs en 1975, seulement 13 millions sont sous la juridiction des ITB.

(2) L'objectif du gouvernement britannique est de toucher 90,000 adultes et 25,000 jeunes en 1980.

TABLEAU 2.4.3

Nombre de stagiaires subventionnés par le T.S.A.*, suivant les programmes et lieux de formation, Grande-Bretagne, 1976 77

	Nombre	%
Centres de formation professionnelle (skillcenters)	23,000	10.3
Collèges de «further education»	52,500	23.5
Entreprises	15,000	6.7
Collèges de formation en résidence	700	0.3
Services directs de formation pour les entreprises	30,000	13.4
Programmes de subventions à l'intérieur des «Industrial Training Board»	57,000	25.5
Mesures anti-cycliques spéciales	45,000	20.2
TOTAL	223,200	100.0

* TSA: Training Services Agency.

Ce tableau n'inclut pas les données pour les quelques 700 ou 800 associations de formation regroupées dans les «Industrial Training Board» et subventionnées par le TSA.

Source: MSC (Manpower Services Commission), Annual Report 1976-77.

TABLEAU 2.4.4

Principales allocations accordées suivant les types de programmes de formation, Grande-Bretagne, 1976-77

	Montant des allocations (en milliers de livres)	%
Métiers («Craft»)	6,139	42.5
Technicien et technologiste	1,708	11.8
Opérateur («Operative»)	727	5.0
Travail de bureau («Clerical»)	48	0.3
Contremaître («Supervisory»)	100	0.7
Gestion («Management»)	696	4.8
Cours intercalés («Sandwich Courses»)	204	1.4
Formation de groupes («Group Training Schemes»)	3,773	26.2
Sécurité	403	2.8
Divers	646	4.5
TOTAL	14,444	100.0

Source: MSC, Annual Report, 1976-77.

baux de ce programme sont estimés à plus de 182 millions de livres. Les principaux domaines de formation sont reliés aux métiers cléricaux et commerciaux (36% des stagiaires), du génie (19%) et de la construction (8%). Il existe aussi d'autres programmes de formation impliquant par exemple des services directs aux entreprises et qui ont touché près de 31,000 stagiaires à un coût de près de 2.6 millions de livres (voir tableau 2.4.5).

Donc, en résumé, le coût global de la formation en 1976 a été de près de 250 millions de livres (environ 500$ millions).

Ces chiffres correspondent donc à ceux fournis par l'OCDE[1] mentionnés au début de cette section. Globalement, les pouvoirs publics et une partie des entreprises privées financent la formation des adultes (et des jeunes de plus de 19 ans) à partir des budgets de l'État alloués au MSC et d'une taxe prélevée dans certaines industries introduite dans la loi de 1973 à l'intérieur d'un système dit de taxation-exemption dont nous discutons dans les prochains paragraphes.

---

(1) L'OCDE estime la part des dépenses publiques en formation à 0.17% du PNB, soit approximativement 400$ millions en 1975.

TABLEAU 2.4.5

Nombre de stagiaires, dépenses et revenus à l'intérieur du programme des services de formation pour les entreprises (1), Grande-Bretagne, 1976-77

	Nombre de stagiaires	%	Subventions (en milliers de livres)	%	Revenus (en milliers de livres)	%
Formation des travailleurs en entreprise sur les cours subventionnés TOPS*	3,451	11.0	1,352	52.0	178.7	35.4
Formation des travailleurs sur les lieux de travail par les instructeurs du TSA	2,341	7.5	86	3.3	7.5	1.5
Formation des contremaîtres de l'entreprise (Training Within Industry)	22,250	71.2	930	35.8	221.3	43.9
Formation des formateurs des entreprises au collège de formation du TSA	1,416	4.5	123	4.7	54	10.7
Formation des travailleurs de bureau, pratiques de commerce international	1,808	5.8	106.8	4.1	43	8.5
TOTAL	31,266	100.0	2,597.8	100.0	504.5	100.0

* TOPS: Training Opportunity Scheme.

(1) Ce programme public est le seul pour lequel nous avons des informations détaillées sur les dépenses. Les stagiaires dans les autres programmes de formation sont aussi identifiés au tableau 2.4.3.

Source: MSC, Annual Report 1976-77.

2.4.2.2 Les sources de financement

L'Industrial Training Act de 1964 avait mis sur pied les Conseils de Formation professionnelle et instauré un système d'aide à deux volets de taxation et subvention dont les effets auront été appréciables selon certains chercheurs européens:

> *«Les années qui ont suivi la promulgation de la loi ont effectivement permis de constater une amélioration de la formation de base, de la qualité et de l'efficacité de la formation professionnelle ainsi qu'une plus juste répartition des coûts de la formation entre les secteurs. Un système d'aide financé par une taxe permettait aux 23 Conseils en exercice au début des années '70 d'accorder aux entreprises les sommes nécessaires à la formation de 15 millions de travailleurs. Le système obligeait en outre les employeurs n'organisant aucune activité de formation à supporter une partie des dépenses consenties par les autres»* (1)

Les entreprises participent au financement de congés qui peuvent prendre différentes formes, c'est-à-dire le «day release» (congés pour cours d'une journée), le «block release» (congés pour cours bloqués sur plusieurs journées), les «sandwich courses» (cours alternés) et autres cours à plein temps pouvant s'étendre sur plusieurs mois. Les frais que peuvent accepter d'encourir les entreprises autorisant le congé-éducation peuvent être variés; selon J.K. EATON, de Travail Canada, «Une enquête privée révèle que 80% des en-

(1) ISAAC, Guy et CABANIS, A., La formation continue dans la C.E.E., p. 103.

treprises font figurer dans leurs principes directeurs un programme de congé périodique; cependant, la proportion d'employés qui y participent est faible (le plus souvent 2%). Dans la plupart des entreprises, les frais d'examen, d'inscription et de déplacement étaient payés, en totalité ou en partie, de même que les manuels de classe; certaines sommes étaient également versées pour la subsistance, en supplément du salaire. 97% des entreprises versaient un salaire aux étudiants en congé-éducation, certaines payant le salaire moyen alors que d'autres versent un salaire de base. 95% des employeurs payaient les frais de scolarité en totalité lorsque ces frais n'étaient pas payés par les administrations locales de l'éducation»(1).

Une autre méthode de financement que mentionne l'Organisation internationale du travail et qui s'adresse plus particulièrement à la formation professionnelle a été suggérée en 1976; ce système de financement collectif avait comme but de «briser l'engrenage qui veut que la formation est interrompue durant une période de récession, laissant le pays à court de la main-d'oeuvre qualifiée dont il aurait besoin pour tirer pleinement profit de l'expansion qui suit»(2). La suggestion visait à s'entendre sur les besoins à long terme en main-d'oeuvre et à fournir ensemble (l'industrie et le gouvernement) le soutien financier à la réalisation des objectifs cibles de formation. En contrepartie, le fonds financerait totalement ou en

(1) EATON, J.K., Le congé-éducation payé, p. 106-107.

(2) OIT, Index CIRF, juin 1976, résumé no 9-B72928.

partie la formation initiale. De façon plus précise, «les employeurs seraient encouragés à recruter un nombre adéquat de jeunes gens grâce à des paiements qui leur seraient versés par le fonds pour former ceux qu'ils ont accepté d'engager dans le cadre d'un «contrat de formation». Le fonds collectif garantirait de cette façon le paiement de la formation que les employeurs considèrent souvent actuellement comme un lourd fardeau financier»(1). Mais cette proposition n'a donné lieu à aucun engagement, une consultation préalable de tous les intéressés devant être faite. Mais soulignons que le gouvernement britannique a mis sur pied, selon J.K. EATON de Travail Canada, 24 projets pilotes destinés aux jeunes en emploi ou chômeurs; de plus, l'auteur signale que la Loi sur la protection de l'emploi de 1975 oblige l'employeur d'accorder un congé payé pour fins de formation syndicale. Le TUC (Confédération des syndicats britanniques) souligne un manque de ressources face aux besoins de formation. «D'après le TUC, sur les quelques 80,000 responsables syndicaux qui souhaiteraient suivre une formation, seuls 30,000 ont pu le faire en 1975; par ailleurs, les crédits imputés à la formation n'ont atteint en 1974 que 1.2 million de livres plus 200,000 livres contribuées par le TUC. Il faut rapprocher ces chiffres des quelques 10 millions de livres affectées à la formation syndicale en Suède (l'apport du gouvernement n'atteignant qu'un million de livres environ) et des 7 millions de livres consacrées uniquement aux écoles de formation syndicale en Allemagne»(2).

---

(1) OIT, idem.

(2) OCDE-CERI, L'alternance travail-études, p. 42.

S'il existe actuellement un financement organisé dans certains secteurs, c'est donc que la loi de 1973 (Employment and Training Act) qui amendait substantiellement la loi de 1964 (Industrial Training Act) inclut des dispositions précises sur l'obligation de financement par les entreprises regroupées sous les ITB et prévoit dans certains cas certaines exemptions. Par exemple, un article de loi, qui précise le mécanisme de taxation, a été ajouté afin de tenir compte d'exceptions pour les entreprises ayant peu d'employés (article 2A,b, section 4)[1] et pour celles qui sont jugées devoir être exemptées par le Ministre (article 2A,a, section 4)[1]; en général, on détermine que 1% de la masse salariale représente une somme qui peut être considérée comme suffisante (dans d'autres cas, elle peut être plus élevée) aux fins de la formation des employés et qui peut donner lieu à une exemption. Le gouvernement a aussi accordé un régime d'exception aux ITB s'occupant du secteur agricole, créant une section spéciale dans la loi pour ce type de conseil de formation.

---

(1) L'Annexe 2.2 reproduit certains articles législatifs relatifs à cette question.

Un dernier aspect dont nous n'avons pas discuté a trait aux programmes de formation financés par les secteurs non-regroupés dans un ITB. Les secteurs qui y échappent comprennent essentiellement ceux que l'on retrouve dans le secteur public: mentionnons les grandes entreprises d'état, telles British Rail, National Coal Board, Post Office, les utilités publiques (gaz, électricité, eau), la Fonction publique, la Santé, l'Éducation et les gouvernements locaux. D'autres entreprises du secteur privé ne sont pas soumises à la juridiction des ITB: les banques, assurances, expéditeurs, pêcheries et les entreprises de services commerciaux ayant peu d'employés (nettoyeurs, salons de coiffure et autres). Le cadre institutionnel de formation dans les entreprises mentionnées ci-haut est très varié et est, dans certains cas, soumis à une réglementation spéciale. Enfin, les ITB peuvent influencer la formation dans ces entreprises à l'aide d'incitations financières ou subventions, lorsque certaines priorités qu'on désire atteindre ne pourraient l'être à moins de fournir un financement approprié.

2.4.3 Autres considérations

Le cadre législatif a permis d'instaurer, moyennant un système de taxe et de subvention, une formation pratique en entreprise. Deux législations importantes ont permis d'installer les structures d'encadrement:

> *«L'adoption en 1964 de l'Industrial Training Act a entraîné un gros effort de formation de la part des entreprises sous la surveillance des Industrial Training Boards (Offices de formation en entreprise ou Conseils de la formation professionnelle ou industrielle), effort «autofinancé» par un système de taxe obligatoire. Cependant, un certain nombre d'effets secondaires fâcheux se sont produits, dont une intégration insuffisante de la formation professionnelle dans l'ensemble de la politique de main-d'oeuvre, qui ont conduit à l'Employment and Training Act de 1973 (Loi sur l'emploi et la formation). La politique du marché de l'emploi en Grande-Bretagne est désormais administrée par la Manpower Services Commission (Commission des services de la main-d'oeuvre) qui gère la politique de formation en tenant compte des autres dispositions intéressant la main-d'oeuvre. Le système de taxe et subventions pour financer la formation en entreprise a été remplacé pour un système d'exemption de taxes, qui exonère les petites entreprises et les entreprises qui forment leurs travailleurs de façon satisfaisante. Le deuxième nouvel élément important est le développement substantiel qu'ont connu les stages de recyclage et de perfectionnement dans le cadre du Training Opportunities Scheme de 1972. Malgré diverses réformes et le développement réel de la formation au Royaume-Uni, on se demande si les efforts entrepris jusqu'ici réussiront à «porter le volume de la formation au niveau des besoins de l'industrie en général»* (1).

---

(1) OCDE, Une stratégie à moyen terme pour les politiques de l'emploi et de la main-d'oeuvre, p. 50-51.

À la Commission des services de la main-d'oeuvre, il faut rattacher l'Agence des Services de Formation ou Bureau des Services de formation professionnelle (Training Services Agency) qui est chargée de tous les programmes de formation et relève du Secrétariat d'État à l'emploi. Elle remplit des fonctions de planification, joue un rôle consultatif pour tous les types de formation professionnelle, gère le «Training Opportunities Scheme», encourage par des subventions les initiatives des employeurs les plus intéressantes et coordonne les activités de toutes les Commissions de formation professionnelle. Il existe 23 conseils de la formation professionnelle, financés par l'Agence et par une taxe prélevée sur les entreprises privées; ces conseils peuvent percevoir des impôts et accorder des subventions aux entreprises; les entreprises offrant une formation suffisante peuvent être exemptées des taxes.

Le programme mentionné ci-haut, le Training Opportunities Scheme, est décrit par Travail Canada comme étant le «principal programme visant les travailleurs victimes de réduction de personnel et les chômeurs... En vertu de ce programme, une formation gratuite est dispensée et des allocations sont payées aux personnes qui veulent améliorer leur potentiel professionnel. L'aide peut être fournie pendant une période maximum d'un an et les subventions individuelles sont calculées de façon à être financièrement plus attirantes que les prestations d'assurance-chômage»[1].

---

(1) Travail Canada, Rapport de la Commission d'enquête sur les excédents de main d'oeuvre, p. 144.

L'organisation de la structure administrative telle qu'esquissée ci-haut comprend donc trois organismes formés de représentants de différents milieux. L'organisme chapeautant le TSA (Training Services Agency) et le ESA (Employment Services Agency), c'est-à-dire le MSC (Manpower Services Commission), est composé de 10 personnes nommées par le Secrétaire d'État à l'emploi et ce, en consultation avec les associations concernées:

a) trois représentants des organisations d'employeurs;

b) trois représentants des organisations de travailleurs;

c) deux représentants des autorités locales;

d) un représentant du monde de l'éducation.

Le secrétaire nomme aussi le directeur de la Commission et peut choisir parmi les membres de la Commission le directeur-adjoint. Quant aux deux agences qui relèvent du MSC, leur directeur respectif est nommé par le MSC (avec l'approbation du Secrétaire d'État) et les deux autres membres sont choisis à la suite de consultations entre le directeur de chaque agence et le MSC.

2.5 États-Unis

2.5.1 Objectifs et priorités

L'étude du cas américain en matière de formation professionnelle présente un intérêt particulier, compte tenu des étroites similitudes de l'environnement socio-économique et du type de développement industriel aux États-Unis par rapport à ce que l'on rencontre au Québec. Cette analyse comporte toutefois l'inconvénient d'être appuyée sur une documentation relativement limitée: les États-Unis n'échappent pas en effet à un phénomène observable , dans l'ensemble des pays, à savoir que la qualité et la quantité d'informations disponibles sur la formation professionnelle et l'éducation des adultes en général est inversement proportionnelle à la part relative des entreprises dans le financement de celles-ci. Or, comme on le verra un peu plus loin, le secteur privé assume une bonne partie des sommes consacrées à l'enrichissement des ressources humaines aux États-Unis.

La liste des objectifs poursuivis par la formation des adultes dans ce pays reflète d'ailleurs la provenance des fonds:

a) fournir une éducation de base aux adultes qui en ont besoin (1);

b) répondre au roulement et à la croissance du personnel dans l'entreprise, c'est-à-dire permettre à un employé de remplir adéquatement un poste laissé vacant ou récemment ouvert;

c) s'adapter aux changements, qu'ils soient technologiques ou autres;

d) accroître la productivité du travailleur au poste qu'il occupe.

Abstraction faite du premier de ces quatre (4) objectifs, la formation des adultes aux États-Unis cherche donc avant tout à répondre à la rentabilisation de l'entreprise. Le développement du travailleur comme tel constitue une préoccupation secondaire, c'est-à-dire qu'il est beaucoup plus perçu comme un moyen que comme une fin en soi. Encore une fois, ceci se comprend très bien lorsqu'on examine les sources de financement.

2.5.2 Modalités et utilisations du financement

2.5.2.1 Par l'entreprise privée

Contrairement aux pays socialistes, à la Suède, au Royaume-Uni et, de façon plus récente, à la France, la for-

---

(1) Rappelons à cet égard que 52 millions d'entre eux ne possèdent pas de certificats d'études primaires. Cet objectif s'adresse tout particulièrement aux minorités raciales défavorisées.

mation professionnelle financée par les compagnies privées n'est pas inscrite dans la lettre de la loi; elle n'est pas non plus soumise à une réglementation particulière. Conformément aux valeurs qui sous-tendent l'ensemble du développement économique dans ce pays, l'industrie assume cette responsabilité dans la mesure où elle juge que la formation sert ses propres intérêts. Le gouvernement adopte quant à lui une politique de laisser-faire comme dans bien d'autres domaines. Les syndicats agissent également très peu à ce niveau: au début des années '70, moins d'une convention collective importante sur cinq (5) contenait des dispositions relatives à la formation. Les programmes dépendant de l'initiative de chaque entreprise, on retrouve une grande variété dans les formules adoptées.

Ceci dit, le secteur privé participe essentiellement de deux (2) façons distinctes à la formation professionnelle; soit par l'attribution de bourses d'études ou de subventions destinées à des travailleurs qui pourront ainsi suivre des cours d'enseignement supérieur[1], soit en vertu d'accords signés lors des négociations collectives. Dans certains secteurs en effet, les conventions collectives comportent diverses clauses relatives au congé-éducation, à la formation des apprentis, au recyclage de la main-d'oeuvre, aux frais de scolarité ou encore aux fonds éducatifs. Règle générale,

---

(1) Notons que cette modalité de financement s'adresse surtout aux professionnels et au personnel de direction des compagnies en cause.

l'employeur continuera de verser le salaire de l'employé lorsqu'il décide lui-même de l'envoyer en formation; si par contre l'initiative vient du travailleur, son salaire n'est ordinairement pas maintenu, mais il conservera son ancienneté et divers autres droits acquis.

Comme nous l'avons souligné précédemment, il est quasiment impossible de mesurer les sommes consacrées à la formation professionnelle lorsque celles-ci proviennent de l'entreprise privée. Ces coûts sont difficilement chiffrables, étant donné que les entreprises ne comptabilisent pas toujours dans le détail leurs dépenses en éducation-formation ou encore parce qu'elles préfèrent les garder secrètes. Elles ne sont d'ailleurs pas tenues d'en faire état à un quelconque organisme qui se chargerait de compiler et centraliser l'information à ce sujet.

Nous disposons toutefois à cet égard d'une très riche source d'informations, soit une enquête menée par le Conference Board[1] auprès des compagnies de 500 employés ou plus[2]. Les 610 entreprises rejointes par cette étude avaient consacré à elles seules 2$ milliards en

---

(1) LUSTERMAN, Sydney, Education in Industry, Conference Board Report no 719, New York, 1977.

(2) Ceci restreint très peu la portée de l'étude: d'une part, environ la moitié de la main-d'oeuvre américaine oeuvrant dans le secteur privé (sauf les travailleurs agricoles) travaille dans des entreprises appartenant à cette catégorie; d'autre part, toutes proportions gardées, les compagnies dont le personnel ne dépasse pas le seuil des 500 employés, consacrent peu d'efforts à la formation professionnelle.

1975 à la formation de leurs employés. Cette évaluation demeure en outre très partielle, puisqu'elle n'inclut que les salaires versés aux responsables de la formation, les allocations de voyage et frais de séjour consentis aux employés et le coût d'achat ou de location de matériel didactique: elle ne comprend donc pas les salaires qu'on continue de verser aux travailleurs en période de formation, les frais associés à la baisse de productivité durant cette période, etc.

Toujours selon le Conference Board, l'effort financier consenti à la formation s'accroît en même temps que la taille des compagnies, comme le montre le tableau 2.5.1 qui suit.

La relation dont nous faisions état se vérifie donc facilement: une compagnie ayant de 500 à 1,000 employés allouait (en '75) 26.90$ par travailleur à ses divers programmes de formation, comparativement à 77.60$ pour l'entreprise comptant 10,000 salariés ou plus. Il n'en demeure pas moins que la formation professionnelle tend à devenir de moins en moins l'apanage des grandes corporations ou de celles oeuvrant à l'intérieur de secteurs de pointe: elle prend une ampleur croissante et se généralise rapidement. La sensibilisation à l'importance de la formation que l'on peut observer aux États-Unis provient d'une conviction qui

TABLEAU 2.5.1

Sommes allouées par employé aux programmes d'éducation-formation par les compagnies américaines, selon la taille
États-Unis, 1975

Taille de l'entreprise (nombre d'employés)	Hors entreprise	En entreprise	TOTAL
10,000 et plus	10.40$	67.20$	77.60$
5,000 à 9,999	14.40$	37.50$	51.90$
2,500 à 4,999	13.70$	17.20$	30.90$
1,000 à 2,499	19.90$	15.60$	35.50$
500 à 999	14.30$	12.60$	26.90$
Toutes les entreprises	12.10$	48.30$	60.40$

Source: LUSTERMAN, op. cit., p. 14.

gagne de plus en plus de compagnies à l'effet que ce ne sont plus les investissements financiers ou techniques qui déterminent l'avenir d'une firme, mais bien plus la qualité du capital humain sur lequel elle s'appuie. Par ailleurs, les divers programmes de formation sont devenus une arme concurrentielle de première importance lors du recrutement du personnel.

La formation professionnelle assumée par l'entreprise privée aux États-Unis se caractérise aussi par l'utilisation de ressources extérieures à la firme. Il est bon de rappeler encore à ce sujet que:

> *«la formation donnée à l'intérieur de l'entreprise (ou formation «interne») n'est pas synonyme de «formation sur le tas», qu'elle peut être délivrée à des endroits variés, qu'elle peut exiger des déplacements et des structures d'hébergement, ou encore faire appel à des installations situées sur le lieu de travail»* (1).

Parmi l'ensemble des firmes rejointes lors de l'enquête du Conference Board, 75% fournissaient une formation «interne», tandis que 72% autorisaient leurs salariés à suivre des cours à l'extérieur[2]. Nous avons eu l'occasion précédem-

---

(1) OCDE-CERI, L'alternance travail-études, op. cit., p. 31.

(2) Ces chiffres n'impliquent pas par contre qu'il y ait équilibre entre les efforts consentis pour ces deux types de formation, comme le démontrait le tableau 2.5.1.

ment de soulever l'effort moins intense des petites entreprises dans le domaine de la formation, mais il est intéressant de noter que dans la catégorie des grandes corporations, les moins importantes (celles ayant entre 500 et 1,000 salariés) font plus appel aux établissements extérieurs (66% par opposition à 60% pour la formation interne) que les plus grandes (92% des firmes de 5,000 salariés ou plus se servent d'établissements extérieurs, alors que 96% organisent elles-mêmes leur formation). Naturellement, plus la firme est de dimension importante, plus elle aura les ressources pour mettre sur pied une formation interne valable.

La réticence générale des employés de retourner à l'école, le souci d'efficacité et les coûts en cause amènent les entreprises à organiser de façon rationnelle leurs politiques de recyclage et de formation. C'est pourquoi plusieurs firmes font usage de programmes mixtes en collaboration avec les universités: les ingénieurs et les techniciens participent à des cours dans ces institutions, financés par la firme qui les emploie. Certaines compagnies font venir à leurs frais sur le lieu de travail des professeurs, deux ou trois fois par semaine; les cours ont alors lieu durant les heures de travail. Il est fréquent aussi que pour réduire les coûts, des firmes voisines se groupent. Pour cette même raison, plusieurs sociétés américaines tiennent compte, au moment de leur implantation, de la proximité des écoles supérieures.

Environ un travailleur sur huit (8) a suivi des cours de formation professionnelle dans l'entreprise où il travaille; 11% des employés couverts par l'enquête du Conference Board avaient en effet participé à des cours fournis par l'employeur et donnés durant les heures de travail, tandis que 2% suivaient de tels cours en dehors des heures «normales» de travail. L'intérêt pour la formation est généralement plus élevé chez les professionnels et le personnel de direction, pour des raisons que nous n'élaborerons pas ici.

2.5.2.2 Par l'État

Il n'existe pas aux États-Unis d'organisme fédéral chargé d'éducation aux adultes et de formation professionnelle, mais plusieurs administrations s'occupent de ces questions et y apportent leur aide à travers plus de 200 programmes divers et financés publiquement.

Au niveau du cadre législatif, mentionnons que le Congrès américain a voté, durant les années '60, une vingtaine de dispositions pour aider l'éducation des adultes en général, dont la principale est l'Adult Education Act de 1966. Mais en ce qui concerne la formation professionnelle, c'est l'Employment and Training Act (qui n'a été promulgué qu'en 1973) qui fournit le cadre légal à l'intervention gouvernementale.

Dans le cas des États-Unis, peu de données permettent d'isoler les fonds alloués spécifiquement à la formation professionnelle de ceux destinés à l'ensemble de l'éducation aux adultes. Certaines informations permettent toutefois d'en obtenir une estimation:

- parmi l'ensemble des programmes d'éducation aux adultes administrés dans le cadre du système d'enseignement public (en 1968-69), 32.7% poursuivaient la formation professionnelle comme objectif prioritaire et 20.9%, comme objectif secondaire;

- sur l'ensemble des participants à ces programmes, ceux qui les suivaient pour obtenir une formation professionnelle ont vu leur nombre passer de 5.8 à 8.3 millions, soit une hausse de 43%, entre '69 et '75; quant à leur part relative, elle progressait, passant de 45% à 49%.

Grosso modo, si l'allocation des ressources correspond au contenu des programmes et à ce que vont y chercher les participants, on peut donc évaluer à un maximum de 50% la part de la formation professionnelle dans l'ensemble des sommes allouées à l'éducation des adultes. Or, dans le budget fédéral de 1976, 4.9$ milliards servaient justement à financer la formation professionnelle et l'éducation permanente: l'effort fédéral pour cette année-là en matière de formation professionnelle peut donc être évalué à un maximum de 2.5$ milliards. A cela, il faudrait évidemment ajouter les montants dépensés par les autres niveaux de gouvernement.

Malgré toute l'inexactitude que peuvent comporter nos calculs, il n'en demeure pas moins que l'on peut affirmer sans risque de se tromper que le financement de la formation professionnelle aux États-Unis provient en grande partie du secteur privé, au gré de sa propre initiative.

2.6 ITALIE

2.6.1 Objectifs et priorités

Les conditions qui régnaient avant la guerre font qu'à l'heure actuelle, 28% de la population de plus de 14 ans est analphabète, dont les 3/4 sont âgés de plus de 45 ans.

> *«Tandis que l'on assiste à un phénomène de scolarisation progressive des classes les plus jeunes avec une augmentation de leur masse scolaire, il persiste une situation d'exclusion des adultes du processus de formation avec une rupture progressive entre les vieilles et moyennes générations et les nouvelles»* (1).

C'est ainsi qu'au niveau national, trois types de programmes ont été élaborés au début des années 1970. Il y a évidemment le programme d'alphabétisation et d'achèvement de l'éducation élémentaire considéré comme prioritaire et qui affecte 28% de la population de 14 ans et plus, les revendications syndicales ayant surtout insisté sur l'engagement vers l'école publique. Vient en deuxième lieu le programme d'achèvement du premier cycle de l'enseignement secondaire, lequel concerne 49% de

---

(1) ISAAC et CABANIS, La formation continue dans la C.E.E., p. 146.

la population de 14 ans et plus. Enfin, on retrouve la création d'activités et de programmes d'éducation variés (formation permanente de base, mise à jour et perfectionnement des connaissances élémentaires, formation professionnelle et recyclage, enseignement de culture générale, cours et séminaires universitaires) concernant 23% de la population de 14 ans et plus.

Parallèlement à ces programmes est apparue en 1973-74 dans plusieurs conventions collectives (les premières modalités d'application sont formulées dans la convention collective des métallurgistes d'avril 1973) une forme de congé-éducation rémunéré où l'on retrouve le plus souvent, sur une base triennale, un crédit de 150 heures pouvant être utilisé à des fins diverses à l'intérieur des programmes élaborés précédemment. En fait, le congé-éducation semble être le résultat de l'initiative des syndicats et plus particulièrement de la direction des organisations syndicales.

Suite à ces innovations et à ces nouvelles orientations,

> *«la formation professionnelle tente aujourd'hui en Italie de réaliser les différents pôles qu'elle s'est fixés: - passerelle entre l'école et le travail; - facteur d'équilibre du marché de l'emploi; - support de la programmation régionale»* (1).

---

(1) ISAAC et CABANIS, La formation continue dans la C.E.E. pp. 151-152.

D'ailleurs, dans les faits, le taux de participation des travailleurs, très faible en 1974, a atteint des proportions plus élevées avec les années; ce facteur de dynamisme étant la conséquence de la problématique sociale adoptée par le gouvernement et qui a été explicitée ci-haut.

Nous allons maintenant nous attarder à la situation actuelle du système éducatif italien avec les modalités et le bilan statistique du congé-éducation. On remarquera que les données concernant le système de financement de l'éducation des adultes sont incomplètes et par le fait même, difficilement comparables et ce, pour deux raisons majeures: la première concerne la législation de l'aspect éducatif et le congé-éducation rémunéré. On commence à peine à obtenir des statistiques sur le sujet car c'est un phénomène assez récent. Et deuxièmement, les dépenses publiques d'éducation en Italie, de même que la contribution du secteur privé ne découlent pas de priorités budgétaires évidentes ou d'un cadre législatif global.

2.6.2 Modalités et utilisations du financement

Pour bien situer le contexte italien quant au niveau d'instruction de la population, il ressort que 6.4% des indi-

vidus âgés de plus de 14 ans font des études et la plupart ont moins de 26 ans; les 93.6% restant constituent les effectifs de l'éducation des adultes. Le taux de participation de la population intéressée a été de 26 pour 1,000 au début du régime de congé-éducation rémunéré. La tendance indique une sensible amélioration avec les années de la participation des adultes, quoique inégale:

> *«L'âge, le sexe, le niveau d'instruction normal , la situation socio-géographique sont des facteurs liés entre eux qui exercent une influence sur le taux de participation à l'éducation des adultes»* (1).

Mais nous y reviendrons un peu plus loin. Pour l'instant, attardons-nous au financement de l'éducation des adultes en Italie.

Le système italien est très décentralisé en ce sens que l'éducation des adultes essaie de répondre à des besoins régionaux et nationaux. En effet, les cours peuvent être organisés de façon autonome par les régions, les institutions locales, quelques écoles secondaires et certaines universités. Les régions et les institutions locales organisent essentiellement des cours d'achèvement de l'école obligatoire tandis que l'université et les écoles secondaires orga-

---

(1) OCDE, Possibilités de formation pour les adultes, vol. IV, Paris, 1977.

nisent des cours d'un type plus traditionnel. Les initiatives de l'université dépendent de la demande des organisations syndicales et de l'initiative des enseignants.

Le fait qu'en 1974, sur seize universités intéressées, trois se situent dans le centre du pays, le reste dans le Nord et aucune dans le Sud démontre bien l'influence du facteur géographique sur le taux de participation. Un raisonnement analogue peut être fait en ce qui concerne la distribution géographique des cours en 1974-75. Sur 2,206 cours, 63% se donnent dans le Nord du pays, 17% dans le centre et 20% dans le Sud.

Pour 1975, le nombre total des effectifs s'est élevé à 20,400 travailleurs adultes qui ont participé aux projets spéciaux en relation avec des opérations d'implantation ou de reconversion industrielles, dont 63% au titre de réinsertion professionnelle de demandeurs d'emploi, 28% pour la reconversion de travailleurs menacés de licenciement et le 9% restant pour la promotion de travailleurs salariés.

Une estimation des crédits publics affectés aux programmes d'éducation des adultes indique que plus des 2/3 de ceux-ci ont trait à une éducation et une formation professionnelle extra-scolaires (voir tableau 2.6.1) en 1972-73.

TABLEAU 2.6.1

Estimation des crédits publics affectés aux programmes d'éducation des adultes en Italie, 1972-73

	Nombre de participants	Estimation des crédits (en millions de lires)	Proportion des crédits sur l'ensemble (en %)	Dépense par participant (en milliers de lires)
Programmes d'alphabétisation et d'achèvement de la scolarité obligatoire	117,500	9,091	6.1	77.4
Enseignement technique et professionnel normal spécialement conçu à l'intention des adultes	51,100	32,522	21.9	636.4 (2)
Éducation et formation professionnelles extra-scolaires (1)	n.d.	101,278	68.2	n.d.
Enseignement de culture générale	210,600	5,147	3.5	24.4
Crédits qui ne sont affectés à aucune catégorie particulière d'enseignement	n.d.	374	0.3	n.d.
TOTAL	n.d.	148,412 (3)	100.0	n.d.

(1) Les crédits affectés à l'éducation et à la formation professionnelles extra-scolaires sont estimés à partir des sources et des critères suivants: a) pour les activités relevant des régions, données concernant les fonds affectés aux régions par le ministère du Travail, CENSIS (1973b), La politica regionale in alcuni settori di intervento in campo sociale, Roma, p. 23 à 25; b) pour les activités qui relèvent du ministère du Travail, données tirées du bilan final du Gouvernement central (voir Ministero per il Bilancia et la Programmazione Economica, Ministero per il Tesoro (1974), p. 176); c) pour les activités relevant d'autres ministères, estimation établie à partir de leur importance relative en 1971-72 (on part du principe que leur importance relative n'a subi aucune variation jusqu'en 1972-73, et que la dépense unitaire était la même que la dépense moyenne concernant toutes les activités antérieures).

(2) 1,090$ par stagiaire.

(3) 255.3$ millions.

Source: OCDE, Possibilités de formation pour les adultes, vol. IV, Paris 1977, p. 320.

Par ailleurs, pour l'année 1976, le financement de la part des entreprises peut être estimé dans le secteur de la métallurgie, à environ 105 milliards de lires pour trois ans (125$ millions), auxquelles il faudrait ajouter environ 150 milliards de lires (178.5$ millions) de fonctionnement à la charge de l'État. La participation financière des régions (l'Italie compte 20 régions au total) est assez différenciée mais peut atteindre 453 millions de lires (près d'un demi million de dollars) selon la région. De plus, il est essentiel de souligner que la formation est suivie en dehors de l'entreprise.

Finalement, le tableau 2.6.2 nous indique que les cours de culture générale sont peu utilisés comparativement aux autres types de cours, mais ce sont quand même les seuls qui ont vu leur fréquentation augmenter de 1976-77 à 1977-78. Il n'y a pas eu d'accroissement important de la fréquentation indépendamment du type de cours. De plus, le tableau 2.6.3 fait ressortir pour l'année 1977-78, 222,731 participants aux cours de formation technique et profes-

TABLEAU 2.6.2

Nombre de cours et fréquentation par type d'institution et d'activité d'éducation des adultes en Italie, 1976-77 et 1977-78 (1)

	1976-77			1977-78		
	Nombre de cours	Fréquentation		Nombre de cours	Fréquentation	
		Totale	Femme		Totale	Femme
Cours expérimentaux de l'école moyenne pour travailleurs	4,100	84,818	-	4,131	84,702	-
Cours de l'école populaire	3,869	52,035	26,464	3,817	49,525	26,181
Cours d'ajournement et d'enrichissement culturel de l'école secondaire (CRACIS): stages	2,507	43,249	12,749	2,379	39,831	12,134
Cours d'orientation musicale	2,357	51,553	17,734	2,086	44,678	15,368
Centre de cours stables: périodique	3,063	130,760	56,595	3,047	126,897	54,922
Centre social d'éducation permanente	1,363	86,075	36,353	1,332	76,837	33,032
Cours de perfectionnement culturel	707	12,472	5,714	668	14,048	6,879

(1) Données fournies par le ministère de l'Instruction publique.

Source: Institut Central des Statistiques Italien, Statistiques officielles de l'Italie, édition 1979, p. 81.

TABLEAU 2.6.3

Cours de formation technique et professionnelle en Italie, année scolaire 1977-78

	Cours de qualification de base			Cours de spécialisation			TOTAL			
	Cours	Participants		Cours	Participants		Cours	Participants		Nombre d'enseignants(1)
		Total	Femme		Total	Femme		Total	Femme	
Toutes les régions de l'Italie	10,172	194,535	91,709	1,400	28,196	11,466	11,572	222,731	103,175	49,625
Nord Centre	8,370	161,833	79,968	1,305	26,517	11,041	9,675	188,350	91,009	41,304
Méridional	1,802	32,702	11,741	95	1,679	425	1,897	34,381	12,166	8,321

(1) Les enseignants peuvent être comptés plusieurs fois en fonction du nombre de cours différents dont ils ont la charge.

Source: Institut Central des Statistiques Italien, Statistiques officielles de l'Italie, édition 1979, p. 31.

sionnelle en Italie relativement à une population active de 21,903,000 personnes, soit un rapport de 1%. Les cours de qualification de base ressortent nettement en termes de popularité, comparativement aux cours de spécialisation, respectivement 87.3% et 12.7% du total des participants. Fait à noter, les femmes représentent 46.3% des participants aux cours de formation technique et professionnelle.

Outre les crédits publics, le secteur privé fait preuve d'initiative en ce qui concerne l'éducation des adultes. L'innovation dans ce domaine émerge de diverses conventions collectives où l'on retrouve des clauses de congé-éducation rémunéré dont les pionniers sont les métallurgistes d'avril 1973:

> *«Les travailleurs qui, pour améliorer leur propre culture, même dans le cadre de l'entreprise, souhaitent fréquenter des établissements publics assimilés ou agréés, ou suivre des cours, peuvent bénéficier de congés rémunérés à raison d'un nombre d'heures triennal mis à la disposition de tous les salariés»* (1).

Il est aussi dit que le travailleur doit suivre un cours dont la durée est double du nombre d'heures requises (i.e.

---

(1) UNESCO, Apprendre et travailler, pp. 321-322.

un cours d'au moins 300 heures) afin d'obtenir un congé rémunéré et le nombre de salariés s'absentant de leur travail ne peut être supérieur à 2%. La présence effective au cours est le critère de rémunération effectuée sous forme d'acomptes mensuels proportionnels au nombre d'heures de congés utilisées.

Par ailleurs, les catégories suivantes de travailleurs ont obtenu des avantages similaires aux métallurgistes:

- les céramistes (contrat du 17 juin 1973): 120 heures annuelles dont 40 rémunérées, ce droit ne pouvant être exercé en même temps que par 2.5% des employés au maximum;
- les travailleurs du bois et du liège (23 juin 1973): 120 heures dont 40 remunerées, avec une absence simultanée maximale de 2.5%;
- les ouvriers du textile (20 juillet 1973): 120 heures dont 40 rémunérées, avec une absence simultanée maximale de 2.5%;
- les ouvriers du verre (9 janvier 1974): 50 heures rémunérées;
- les travailleurs du caoutchouc, plastique, linoleum (18 mars 1974): 150 heures dont 50 rémunérées, avec une absence simultanée maximale de 3%.

Parmi les autres catégories ayant obtenu le droit à l'étude, signalons les travailleurs du livre (15 janvier 1974),

de la tannerie (15 février 1974), de la marine marchande, les employés des organismes locaux, des entreprises municipales, des fabriques de jouets, de l'alimentation, de l'horticulture et des aqueducs municipaux.

Les ouvriers agricoles ont aussi bénéficié d'une loi stipulant:

> *«l'octroi aux ouvriers, à un moment déterminé, de congés rémunérés de 60 heures par an pour suivre des cours de rattrapage scolaire»* (1); **en outre,** *«au niveau de la province, lors du renouvellement des accords, on pourra décider de l'octroi ultérieur d'un nombre d'heures supplémentaires»* (1).

Il ressort de cet exposé que c'est du côté des travailleurs du secteur manufacturier que l'on retrouve le plus de clauses de congé-éducation rémunéré relativement au droit à l'étude.

Aux termes de l'Article 24 de la loi 300 (1970), les représentants syndicaux ont droit à un minimum de huit jours de congé sans solde par an (pour le perfectionnement des compétences obtenues au moyen de la formation qui s'inscrit au nombre des fonctions du responsable syndical) et l'Article 23 de la même loi prévoit des congés rémunérés pour les responsables de plus haut niveau.

---

(1) UNESCO, Apprendre et travailler, pp. 321-322.

Mais le véritable succès des revendications des travailleurs est l'insertion dans la loi no 300, connue sous le nom de «Statut des droits du travailleur» d'un article concernant les travailleurs-étudiants:

> *«Les travailleurs-étudiants fréquentant des cours réguliers, soit dans des écoles primaires, secondaires ou professionnelles de l'Etat et des autres pouvoirs publics, soit dans des écoles agréées ou habilitées à délivrer des diplômes légaux, ont droit à des horaires de travail qui leur permettent de suivre leurs cours et de préparer leurs examens. Ils ne sont pas soumis aux heures de travail supplémentaires et ne peuvent être obligés à travailler pendant les périodes de repos hebdomadaires»* (1).

Enfin, sous ce chapitre entre autres, ISAAC et CABANIS soulèvent deux types de problèmes dans leur conclusion sur le système d'éducation des adultes italien qui nous apparaissent importants à signaler:

> *«D'une part au sein du congé-formation selon les conventions collectives, d'autre part du fait des deux institutions existantes: celle des 'travailleurs-étudiants' et celle du 'droit à l'étude'.*

---

(1) ISAAC et CABANIS, La formation continue dans la C.E.E., 1977, pp. 142-143.

Les travailleurs métallurgistes apparaissent favorisés par rapport aux travailleurs des textiles: les premiers sont tenus de consacrer aux cours pour lesquels ils reçoivent un congé payé de 150 heures, au moins autant d'heures tandis que les seconds reçoivent un salaire d'un tiers contre deux tiers non payés.

Les deux institutions existantes «travailleurs-étudiants» et «droit à l'étude» ne sont pas opposées l'une à l'autre dans le système du droit à l'étude. Le partage de la charge financière est ainsi réalisé.

L'employeur pourvoit au coût du travail.

L'Etat pourvoit au coût des activités de formation. Le Fonds pour la formation professionnelle des travailleurs (F.A.P.T.) assure le financement de la majeure partie de la formation professionnelle extra-scolaire. Ce Fonds qui est géré par le ministère du Travail est alimenté principalement par des contributions d'organismes de sécurité sociale et pour 20% par le budget de l'Etat.

Le travailleur pourvoit aux coûts indirects.

Parfois, les régions interviennent: achats de matériels, subvention. Les régions disposent de ressources pour la formation professionnelle constituées par des contributions des Chambres de Commerce et d'Industrie, des entreprises ou, pour les régions du Midi, de la Cassa per il Mezzogiorno, ainsi que par des concours du Fonds social européen.

Mais en toute hypothèse, les deux institutions ne se remplacent pas et peuvent être toutes deux utilisées par le même travailleur» (1).

---

(1) ISAAC et CABANIS, La formation continue dans la C.E.E., 1977, pp. 144-145.

Un exemple de modalités d'application du congé-éducation rémunéré se réfère aux travailleurs métallurgistes: le crédit d'heures est déterminé au début de chaque période de trois ans et on l'obtient en multipliant dix heures annuelles par trois et par le nombre total de salariés occupés dans l'entreprise; tout travailleur a droit à un crédit maximum de 150 heures par période de trois ans utilisable aussi dans la même année. Une des faiblesses de ce système provient du fait que dans l'hypothèse où les travailleurs suivent des cours de 150 heures, cela voudra dire qu'au plus, seulement un travailleur sur cinq se prévaudra du congé-éducation rémunéré pendant les trois années en cause.

2.6.3 Cadre législatif et structure administrative

L'Italie se distingue des autres pays du fait de la part importante prise par les pouvoirs publics à l'organisation de la formation. Les divers organismes intervenants sont les Conseils Provinciaux pour l'enseignement technique - responsables des programmes de formation professionnelle -, le ministère de l'Education - enseignement de culture générale -, les Conseils municipaux (autorités locales) - transfert des fonctions de l'État aux régions[1] -, le ministère du Travail - enseignement ordinaire[2] destiné aux gens

---

(1) Ce transfert doit se réaliser par une coordination des efforts entre pouvoirs locaux et administration centrale.

(2) Cet enseignement ordinaire se réfère au troisième type de programme élaboré au début des années 1970 par le gouvernement.

sans emploi et aux travailleurs en activité ou en chômage -, et les Instituts techniques à vocation industrielle.

Cependant, il importe de faire ressortir la répartition du financement et de l'organisation des cours entre les différents organismes responsables. Comme on l'a soulevé auparavant, une grande partie de la formation est financée par le gouvernement national mais administrée à l'échelon local. Les régions elles-mêmes jouissent d'une grande autonomie car on estime, en Italie, que les besoins de la population diffèrent d'une région à l'autre. En effet, elles organisent et financent leurs propres systèmes et dans certains cas, les municipalités et les établissements d'enseignement agissent de leur côté. Ainsi, parallèlement à l'école obligatoire[1] (l'école primaire plus 3 autres années de scolarité) où l'insistance a trait au caractère non sélectif de ce type d'école, ces réformes se situent dans le cadre de la loi de 1962.

Enfin, cette dépendance effective à l'égard de l'enseignement public semble poser certains problèmes d'organisation: «... les crédits qui sont censés servir à l'achat du matériel pédagogique, outre qu'ils sont insuffisants, parviennent souvent avec beaucoup de retard»[2].

---

(1) Dans le cadre des objectifs du système éducatif italien, il faut se rappeler que le but fondamental de la scolarité obligatoire est «le développement de la personnalité de l'élève au moyen de la personnalisation de l'intervention éducative et didactique», tiré de Vie italienne, documents et informations, 1978/1-3, p. 46.

(2) OCDE-CERI, L'alternance travail-étude, p. 37.

2.7 Synthèse

Rappelons qu'une enquête effectuée par l'UNESCO auprès de trente-neuf (39) pays et portant sur la période 1968-69:

> *«a révélé que dix-neuf (19) des trente-neuf (39) pays qui avaient répondu consacraient moins de 1% de leurs dépenses totales d'enseignement à l'éducation des adultes; dix (10) lui en consacraient entre 1 et 2%; six (6) de 2 à 3%; quatre (4) plus de 3%»* (1).

Sans pouvoir retracer les pays en cause et les types de formation impliqués, on peut sans doute supposer que les pourcentages consacrés à l'éducation des adultes ont été augmentés suite aux politiques nationales menées par les pays à l'étude ou encore par l'application de nouveaux programmes de formation de la main-d'oeuvre et par l'effet incitatif des recommandations de l'UNESCO[2].

Si nous examinons des sources d'information plus récentes et quoiqu'il soit toujours hasardeux de comparer en-

---

(1) LOWE, J., L'éducation des adultes: perspectives mondiales, p. 191.

(2) Deux recommandations, qui ont été adoptées par l'UNESCO, nous intéressent particulièrement: la première adoptée par la Conférence générale de l'UNESCO à sa dix-huitième session, Paris, 19 novembre 1974 et intitulée «Recommandation révisée concernant l'enseignement technique et professionnel» (spécialement le chapitre VI, «L'enseignement technique et professionnel en tant que [illegible] continue»); la seconde a été adoptée à sa dix neuvième session, Nairobi, octobre-novembre 1976 et s'intitule «Recommandation sur le développement de l'éducation des adultes».

tre eux les pays, nous pouvons, à la lumière des statistiques de l'OCDE et de l'UNESCO, évaluer l'importance des dépenses publiques en matière de programmes de formation de la main-d'oeuvre et des dépenses pour l'éducation des adultes (voir tableau 2.7.1). Parmi les six (6) pays considérés, ceux pour lesquels des statistiques comparables existent, la Suède principalement, la France et la RFA en second lieu, consacrent une bonne partie de leurs ressources à ces dépenses; le Royaume-Uni suit de très près ces pays, alors que les États-Unis s'appuient surtout sur le secteur privé et que l'Italie commence à prendre en main les programmes d'éducation des adultes.

L'évaluation citée ci haut, quoique partielle, nous permet de mieux situer l'importance de la formation des adultes dans ces pays; évidemment, l'étude de cas a déjà présenté des statistiques plus détaillées pour chacun des pays et a aussi précisé l'importance relative de chacun des types de programme de formation; nous ne reviendrons pas sur les estimations citées auparavant, mais nous allons plutôt nous concentrer sur les objectifs et sur les mécanismes et utilisations du financement à l'intérieur des pays en faisant ressortir les caractéristiques spécifiques à chacun ainsi que l'essentiel des points communs qui s'y dégagent.

TABLEAU 2.7.1

Dépenses publiques pour les programmes publics de formation, par pays, 1975-76

TYPES DE DÉPENSES / PAYS	Dépenses des programmes publics de formation de la main-d'oeuvre (1) (en % du PNB)	Pourcentage des dépenses publiques courantes d'enseignement consacré à l'éducation des adultes (2)
Suède	0.34	5.3
RFA	0.27	3.1
France	0.19	5.6 (3)
Royaume-Uni	0.17	n.d.
États-Unis	0.13	n.d.
Italie	n.d.	2.9

Note: n.d.: non disponible.

(1) Source: OCDE, Une stratégie à moyen terme pour les politiques de main-d'oeuvre et d'emploi.

(2) Source: UNESCO, Annuaire statistique, 1977; un tableau plus détaillé est présenté à l'Annexe 2.3.

(3) Nous avons inclus les 600$ millions consacrés à la formation professionnelle, ce que ne fait pas l'UNESCO.

2.7.1 Les objectifs

On peut reprendre les objectifs que se sont donnés les pays en examinant comment d'un côté, l'État envisage la finalité des programmes de formation des adultes, c'est-à-dire quels sont les objectifs nationaux des pays en question, et de l'autre côté, comment la société (les individus, les syndicats, les entreprises) perçoit la finalité de l'éducation des adultes, plus spécifiquement la formation professionnelle. Par exemple, l'État peut chercher à égaliser les chances entre les différentes parties constituantes de la société, c'est-à-dire entre autres, les régions pauvres et éloignées et celles plus riches, les jeunes et les adultes, ou bien encore en essayant de rejoindre des groupes défavorisés sur le marché du travail (handicapés, travailleurs migrants et immigrants, les femmes, les autochtones, etc.), des industries en difficulté ou des professions en voie de disparaître ou de se modifier profondément. Cet élément de redistribution peut être internalisé dans les objectifs d'un pays ou bien il peut apparaître de manière explicite dans les programmes mis sur pied. Prenons l'exemple de la Suède, où les politiques de formation des adultes intègrent différents volets aux activités de formation qui suppléent au manque de dynamisme de l'économie en général, en stimulant l'embauche de jeunes, de femmes, d'handicapés et de travailleurs, en offrant des mesures incitatives par le biais de subventions aux programmes organisés de formation, ou encore en équilibrant le développement des régions par des subventions

visant l'embauche et la formation des travailleurs des régions plus défavorisées. La RFA a institué un fonds afin de pouvoir, dans les cas où certaines professions pourraient manquer de main d'œuvre, combler ces pénuries avec l'aide de l'entreprise privée. Le Royaume-Uni, par sa loi de 1973, peut prélever une taxe de formation lorsque le gouvernement ou les représentants d'un Conseil de formation professionnelle (Industrial Training Board) jugent qu'un effort supplémentaire s'impose dans certaines entreprises d'un secteur industriel. Les États-Unis ont laissé à l'entreprise privée la détermination des objectifs à atteindre: la formation professionnelle y est le reflet des priorités établies par les entreprises et celles définies dans le cadre des conventions collectives; on essaie par exemple de diminuer le roulement de la main-d'oeuvre et de former le nouveau personnel qui a été recruté, d'adapter la main-d'oeuvre aux changements technologiques et à l'évolution des connaissances et, de manière plus générale, d'augmenter la productivité ou le rendement de ses employés. Le gouvernement des États-Unis s'est plutôt consacré au problème d'alphabétisation que rencontre une grande partie de la population adulte. L'Italie a aussi accordé une priorité importante à la formation de base; les conventions collectives signées depuis 1973 intègrent des clauses de congé-formation de manière à permettre aux travailleurs adultes d'améliorer sensiblement leur formation. Finalement, quant à la

France, la première à instituer un système de financement de la formation permanente, on peut dire que la priorité, (essentiellement le perfectionnement des connaissances techniques et spécialisées) a été laissée, en grande partie, entre les mains des entreprises; toutefois, depuis 1978 et 1979, un réajustement s'est produit, puisqu'on reconnaît à l'individu le droit d'entreprendre des activités de formation et ce, indépendamment du plan de formation de l'entreprise (il faudrait voir si en pratique, cette orientation aura des répercussions dans l'avenir).

Globalement, nous pouvons reprendre les objectifs fixés à la formation professionnelle des adultes et à son financement, en citant les propos tenus par l'OCDE pour différencier les objectifs et le financement de la formation:

> *«La différence des objectifs - le congé de courte durée est conçu dans une large mesure en fonction du rendement économique pur et simple alors que le congé de longue durée peut - ou tout au moins pourrait - servir la cause de l'épanouissement personnel et de la réalisation d'une plus grande équité; les méthodes de financement du congé - le congé de courte durée est généralement entièrement financé par l'entreprise, tandis que le congé plus long peut faire appel aux fonds publics et/ou exiger des sacrifices de la part de l'individu...*
>
> *L'employeur a la haute main sur le congé limité, même si les syndicats jouent un rôle consultatif, alors que le congé de longue durée peut soulever la question de la répartition du pouvoir, non seulement au niveau de la formation, mais aussi de l'entreprise dans son ensemble»*

(1) OCDE-CERI, L'alternance travail-études, p. 51.

Il s'agit donc d'égaliser les bases fiscales du financement de l'éducation, en réduisant les disparités présentes entre, par exemple, les régions (urbaines et rurales) d'un pays. En plus de cet objectif d'égalisation des ressources, on doit aussi songer à mettre à la disposition de groupes des ressources supplémentaires de manière à atteindre une plus grande «égalité des chances»: les travailleurs défavorisés sur le plan de la formation et de l'embauche doivent être avantagés; on pense ici aux groupes déjà mentionnés (jeunes, femmes, autochtones, handicapés, etc.) et à ceux qui, en cours d'emploi, utilisent moins les services de formation que d'autres, c'est-à-dire les ouvriers comparativement aux cadres et techniciens. Un autre aspect, qui peut être considéré comme objectif d'égalité plus global, consiste à accorder une priorité de formation à certains secteurs industriels et/ou à certaines occupations en mettant à leur disposition des ressources financières supplémentaires. L'augmentation du rendement économique ou de la productivité, l'atteinte d'une plus grande efficacité dans l'accomplissement des tâches et l'accélération du développement économique demeurent les objectifs sous-jacents aux motivations des entrepreneurs dans le financement de la formation; mais il faut aussi tenir compte des problèmes d'adaptation au changement technologique et à ceux liés à l'évolution et à la déperdition des connaissances dans la fixation des objectifs du financement de la formation professionnelle. Les individus, l'État et les en-

treprises poursuivent des objectifs fort variés, et

> *«En tout état de cause, il est manifestement peu probable qu'un seul ensemble cohérent d'objectifs recueille l'assentiment de tous les intéressés. Ainsi, (on peut) convenir de la nécessité de maintenir un certain volume minimal de formation, mais ils peuvent avoir des opinions très divergentes sur sa nature et sa répartition»* (1).

Le financement de la formation professionnelle ne peut pas être isolé, non seulement des variables en jeu, telles celles mentionnées ci-haut ou encore les différences d'activités de formation entre les entreprises de petite taille et les grandes entreprises, mais aussi des autres politiques de main d'oeuvre et d'emploi. La nécessité de coordonner ces politiques et en particulier la formation professionnelle de la main-d'oeuvre, doit être intégrée aux priorités du fonds. Il faut assurer, à court terme, une stabilisation de l'activité économique et dans ces circonstances, il est évident que les fonds ainsi regroupés peuvent, dans une certaine mesure, aider dans les cas de licenciements temporaires ou de ralentissement de la demande; la Suède et le Royaume-Uni ont introduit des mesures spéciales de stabilisation au cours de la dernière récession.

---

(1) OCDE, Idem, p. 62.

Cette coordination des politiques d'emploi et d'investissement est indispensable; selon l'OCDE:

> *«S'il est un cas au moins où il est indispensable de se placer dans une perspective plus large, c'est lorsqu'il s'agit de relier la politique de formation aux grandes orientations relatives à l'emploi et à l'investissement. Un programme peut donner des résultats positifs ou négatifs (pour l'entreprise, l'individu ou la société) mais une véritable évaluation doit les rapprocher des gains et des pertes qui se situent sur un plan plus général»* (1).

Il faut donc concilier des objectifs qui risquent de mettre en évidence les antagonismes possibles entre les exigences économiques de l'entreprise et les aspirations des individus face à leur développement personnel et social; il peut y avoir incompatibilité entre des objectifs de rendement économique et ceux d'équité et d'égalité et l'équilibre recherché est alors difficile à réaliser.

---

(1) OCDE, Idem, p. 68.

2.7.2 Modalités et utilisations du financement

Lorsque vient le temps de discuter des questions de partage des responsabilités et de l'autorité, le débat dévie rapidement vers les questions financières:

> *«La façon la plus simple de répartir les rôles consiste à dire que celui qui paie détient l'autorité alors qu'il appartient à celui qui retire des avantages de payer. D'après ce raisonnement, l'entreprise supporterait le coût - et assumerait la responsabilité - de la formation directement adaptée à ses propres besoins, tandis que l'individu devrait supporter le coût du congé pris à ses fins personnelles; de même, la responsabilité de la formation syndicale incomberait au syndicat. Mais en pratique, il est facile de démontrer que cette répartition est primitive et erronée. En premier lieu, le fait que l'individu paie signifie rarement qu'il exerce une autorité sur l'enseignement suivi, si ce n'est pas dans la mesure où il peut exercer son droit en tant que consommateur; la situation est donc asymétrique, car si l'entreprise paie, elle est réellement en mesure de faire jouer son autorité en déterminant le contenu du cours, sa durée, son calendrier et ses modalités de validation. Plus important encore, le principe des «cordons de la bourse» - l'autorité automatiquement attribuée au payeur - est en fait abandonné depuis longtemps...»*
>
> *«Il ne s'agit pas seulement de mettre en opposition l'intérêt public et les intérêts privés, mais de minimiser au moyen de certaines dispositions, et notamment d'un financement mixte, l'incompatibilité entre tendances macro et micro-économiques»* (1).

(1) OCDE, L'alternance travail-études, p. 25-26.

L'OCDE n'est pas le seul organisme à reconnaître la nécessité d'assurer un financement mixte; l'UNESCO, dans sa recommandation de 1976, optait pour la même attitude en suggérant un financement régulier et diversifié:

> *«... il devrait être reconnu que les autorités publiques, y compris les collectivités locales, les institutions de crédit, les institutions de prévoyance sociale lorsqu'il en existe, et les employeurs doivent y participer dans la mesure de leurs responsabilités et de leurs moyens respectifs»* (1).

Avant de préciser quelles doivent être les sources précises de financement, nous allons nous attarder sur les types de dépenses et stagiaires que les fonds de financement défraient (ou non) et financent dans les pays étudiés, de même que sur une évaluation du rôle des intervenants par rapport au système de financement de l'éducation des adultes.

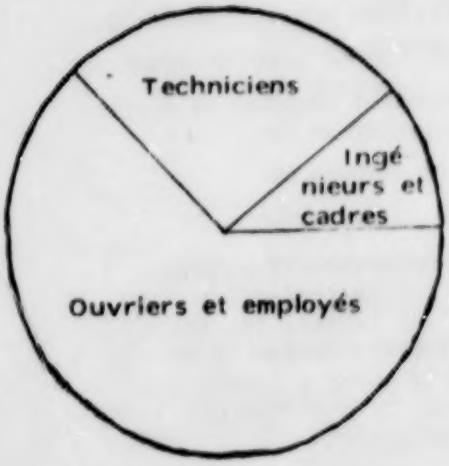
Un bref rappel de ce qui se dépense dans les six (6) pays étudiés et de la manière dont se finance la formation professionnelle est présenté à l'aide de graphiques représentant l'essentiel de l'information recueillie.

---

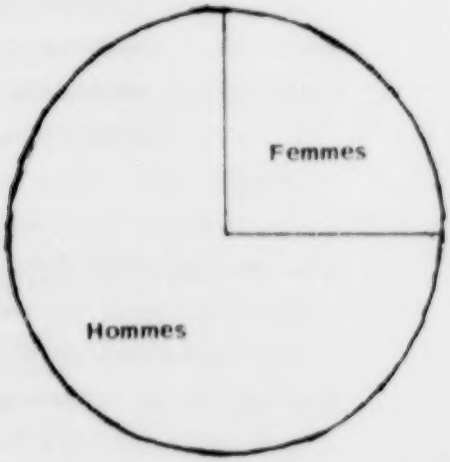
(1) UNESCO, Recommandation sur le développement de l'éducation des adultes, article no 58.

DIAGRAMME 2.7.1

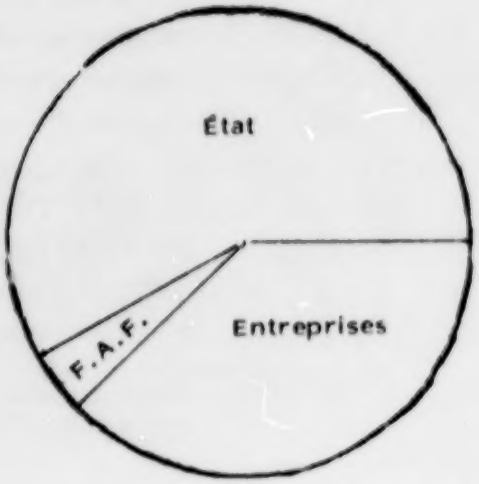
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE EN FRANCE, 1976: Effectifs en formation: répartition selon la catégorie professionnelle et le sexe



Source de financement: budget global



Source de financement: Heures-stagiaires



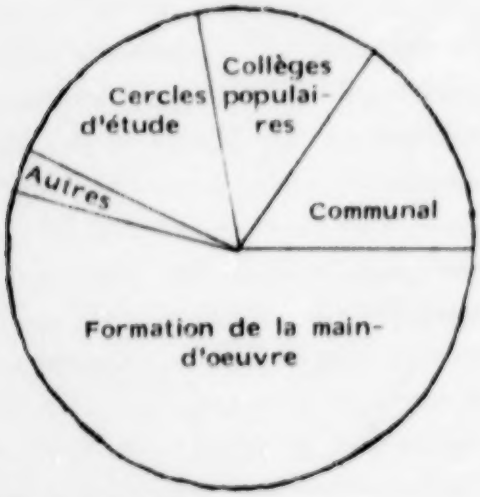
Sources: Tableaux 2.1.1 et 2.1.2

Tout d'abord, la situation en France (diagramme 2.7.1) demeure la mieux connue. L'existence d'un fonds de formation, autorisée par la législation passée au début de la décennie '70, a permis de préciser l'apport relatif de chacun des partenaires: d'une part, l'État finance globalement le tiers (1/3) des activités de formation et se concentre principalement sur celles impliquant un stage de longue durée. Les stagiaires en formation relativement plus favorisés sont des hommes (près des trois-quarts (3/4) des stagiaires) occupant des postes de techniciens ou cadres. Le financement est assuré par une taxe sur la masse salariale (1.1% en 1979, 1% en 1971), ce qui permet de défrayer les frais administratifs et ceux de l'enseignement en général, tout en accordant un revenu de substitution à ceux dont le stage est agréé par l'employeur ou par le fonds de formation professionnelle.

La Suède (diagramme 2.7.2) consacre une bonne partie des sommes disponibles aux programmes de formation de sa main-d'oeuvre. Ce pays finance aussi depuis quelques années ces activités par une taxe sur la masse salariale (0.15% en 1976, puis 0.25% en 1978) autorisée, comme en France, par une législation votée par le Parlement suédois. Les priorités du fonds sont orientées vers les personnes défavorisées sur le marché du travail, vers les entreprises en proie à des difficultés économiques et vers les régions

DIAGRAMME 2.7.2

Répartition des dépenses de l'État entre les différents types de programmes d'éducation des adultes, Suède, 1971-72

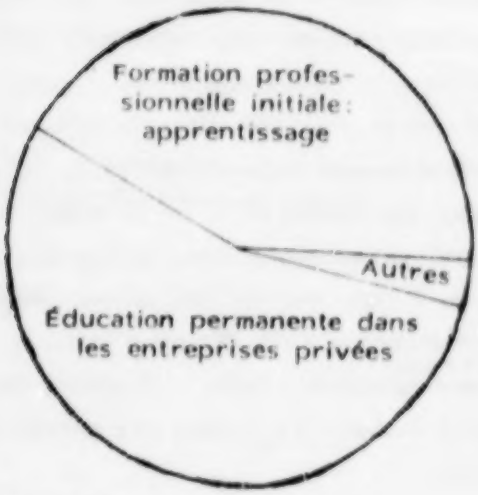


Source: Tableau 2.2.1

présentant des carences dans leur développement économique. Les formes d'aide aux stagiaires regroupent des bourses d'études, des allocations directes, des remboursements pour frais de subsistance ou de déplacement.

DIAGRAMME 2.7.3

Répartition des coûts entre les différents types de formation post-scolaire, RFA, 1970



Source: Tableau 2.3.1

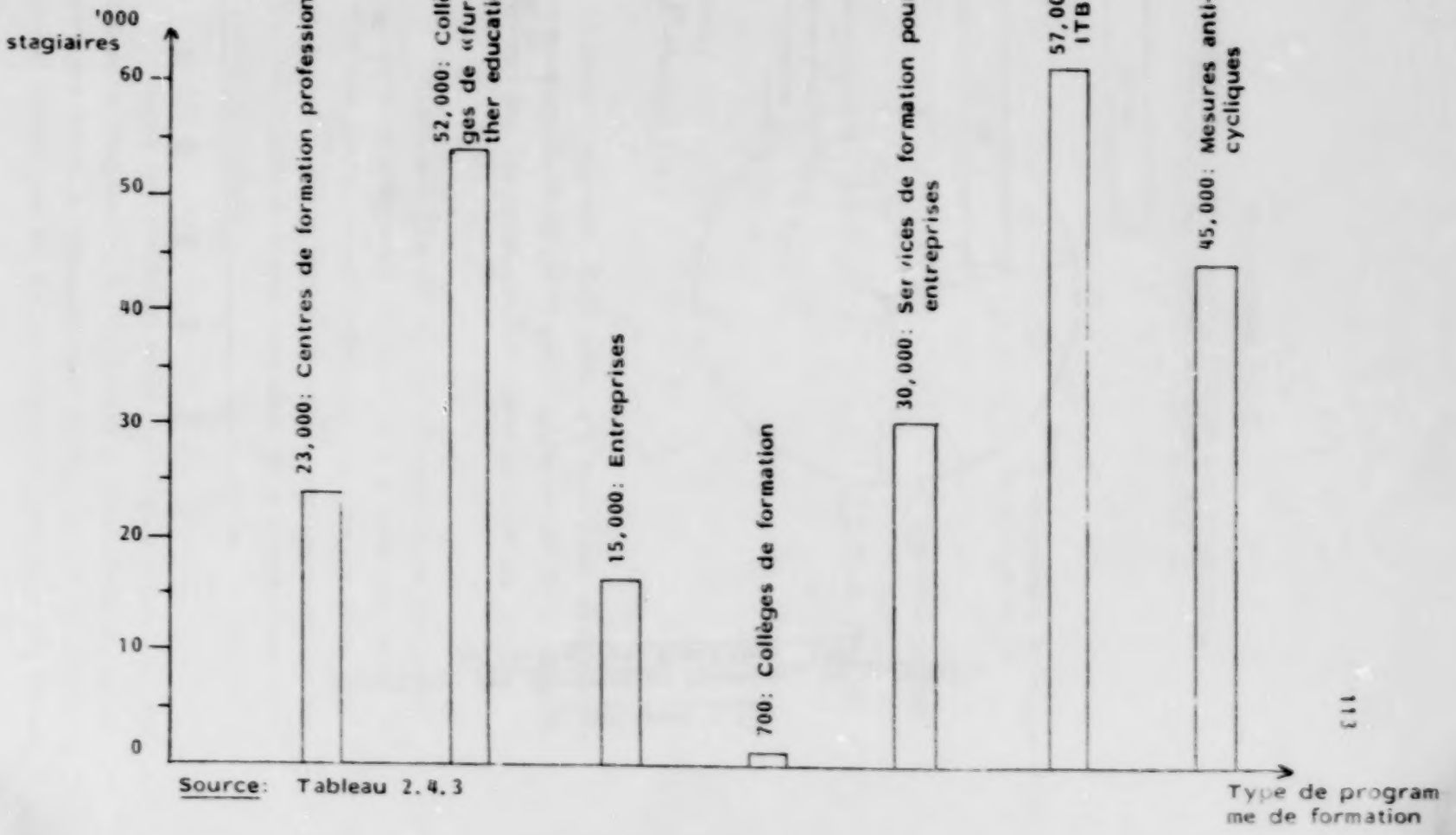
La République fédérale d'Allemagne (diagramme 2.7.3) a développé un système très élaboré assurant une formation professionnelle initiale à beaucoup de jeunes entrant dans un nouveau métier. D'autre part, la formation en cours d'emploi et l'éducation permanente menée dans les entreprises privées sont d'autres volets importants des programmes de formation. Le système allemand du financement est particulier, en ce sens que la taxe sur la masse salariale n'entre en jeu que lorsque des métiers ou des professions sont considérés comme affichant des pénuries importantes; il existe aussi dans quelques régions ou provinces des législations autorisant le congé-éducation auquel les employeurs sont amenés à contribuer pour le financement des salaires et avantages sociaux.

Le Royaume-Uni (diagramme 2.7.4), au lieu d'assurer comme en RFA un financement pour des professions en pénurie, a instauré un mécanisme de subventions/exemptions par secteurs industriels regroupés dans les Conseils de formation professionnelle (ITB: Industrial Training Board); ce mécanisme s'appuie sur une législation passée en 1964 et considérablement amendée en 1973; cette loi autorise un prélèvement équivalent à 1% de la masse salariale. D'autre part, la Grande-Bretagne a aussi prévu des programmes spéciaux destinés à contrecarrer les effets conjoncturels de la récession amorcée en 1974-75; on a aussi mis sur pied des programmes spéciaux (TOPS: Training Opportunities Schemes) destinés à aider les jeunes aux prises avec des difficultés d'emploi.

L'Italie et les États-Unis représentent des pays où les conventions collectives ont joué un rôle important dans la reconnaissance du droit des travailleurs à des activités de formation. Toutefois, il ne faut négliger l'importance de l'État italien (diagramme 2.7.6) dans l'attribution de subventions destinées d'une part à assurer un niveau minimum d'éducation de base et de formation générale à ses travailleurs adultes et d'autre part, à garantir la formation professionnelle et technique à un nombre (indéfini) de participants (tableau 2.6.1); il existe aussi un fonds (régional) pour la formation professionnelle des travailleurs financé en partie par l'État et les régions impliquées de même que par les em-

DIAGRAMME 2.7.4

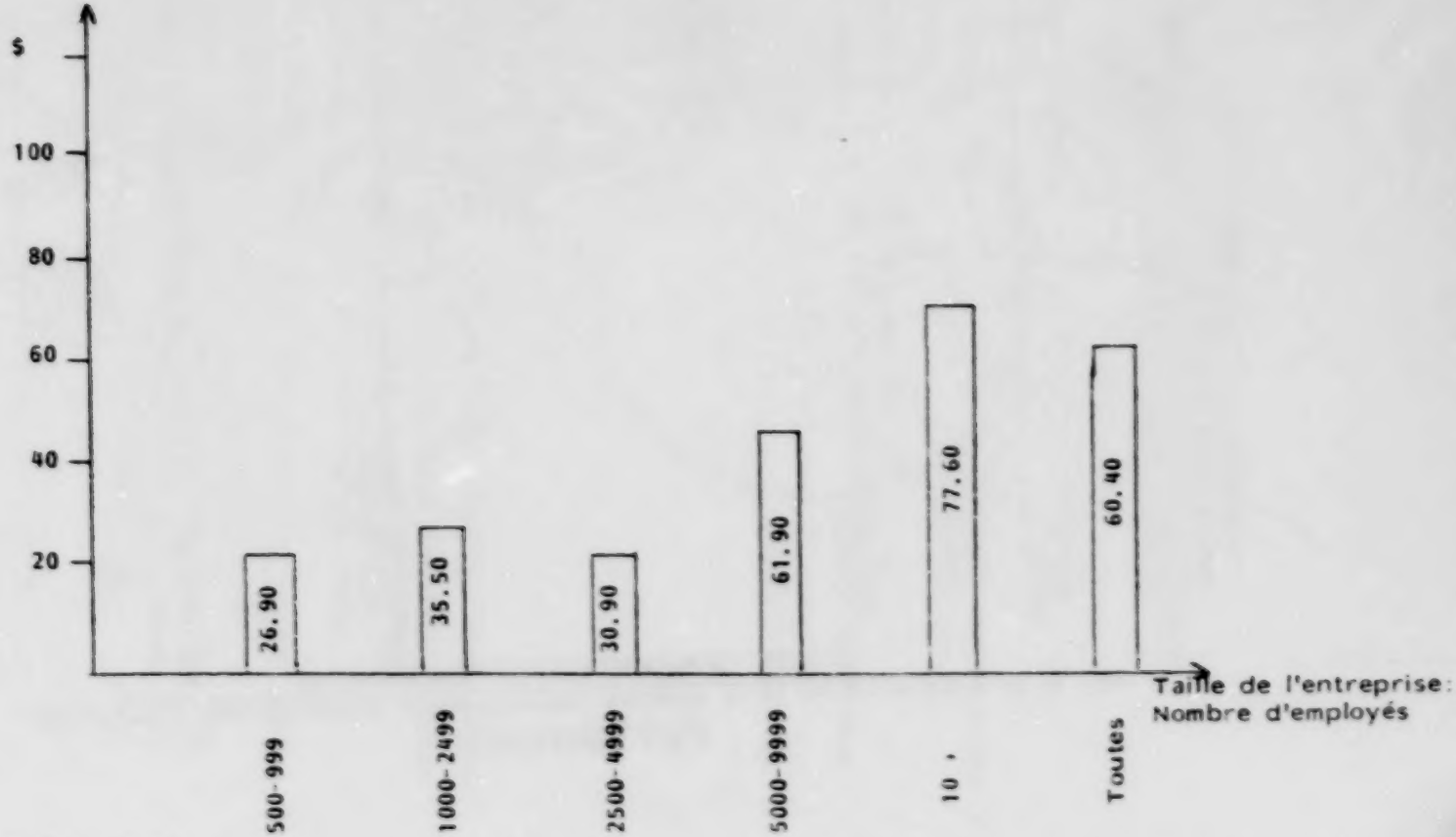
Répartition des stagiaires subventionnés selon le type de programme et le lieu de formation, Grande-Bretagne, 1976-77



Source: Tableau 2.4.3

DIAGRAMME 2.7.5

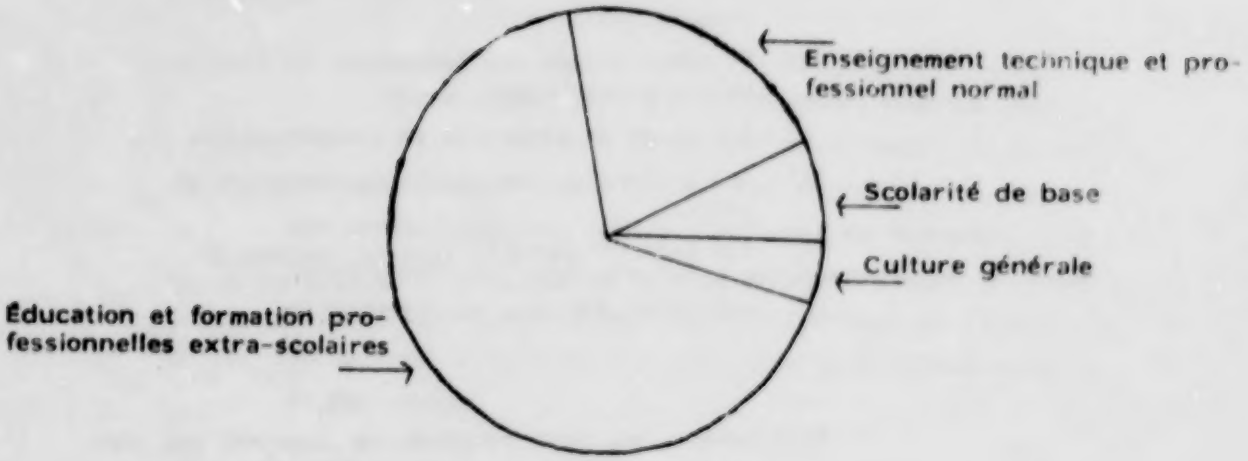
Répartition des dépenses en formation, selon la taille de l'entreprise, États-Unis, 1976



Source: Tableau 2.5.1.

DIAGRAMME 2.7.6

Répartition des crédits publics affectés aux programmes d'éducation des adultes, en Italie, 1972-73



Source: Tableau 2.6.1

ployeurs: toutefois, l'obligation d'y contribuer n'est pas inscrite dans un texte de loi mais résulte plutôt d'une situation de fait que les syndiqués ont revendiqué depuis 1973.

Quant aux États-Unis, l'importance du secteur privé (illustrée au diagramme 2.7.5) dans le financement de la formation professionnelle prédomine sur celle de l'État, qui se concentre sur la population défavorisée (minorités raciales, handicapés et autres personnes désavantagées sur le marché du travail).

Notons que l'UNESCO avait recommandé qu'en plus d'encadrer techniquement, juridiquement et financièrement les organismes voués à l'éducation des adultes (article no 56), on devait couvrir par les crédits alloués à l'éducation des adultes:

«a) *la mise en place des équipements adéquats ou l'aménagement de ceux qui existent déjà;*

b) *la production de toutes sortes de matériel pédagogique;*

c) *la rémunération des formateurs et leur formation permanente;*

d) *les frais de recherche et d'information;*

e) *les indemnités compensatrices de perte de salaire;*

f) *les frais d'apprentissage et, en cas de besoin et si possible, d'accueil et de déplacement des stagiaires»* (1).

Évidemment, les pays recensés ne couvrent pas pleinement tous les frais entraînés par les programmes de l'éducation des adultes; le financement, notamment des points c) et e), exigerait des sommes encore plus considérables que celles actuellement accessibles dans les fonds analysés. À ce chapitre, les pays ont opté pour des voies différentes, laissant dans certains cas le fardeau du financement entre les mains du secteur privé de l'économie ou, dans d'autres cas, en faisant supporter par les individus, à même leur revenu personnel, le «manque à gagner» auquel autrement ils auraient droit s'ils étaient restés en emploi; les problèmes du financement d'un revenu de substitution pendant les périodes de formation sont d'au-

(1) UNESCO, Idem, article no 57.

tant plus importants que la durée du congé de formation est longue. Soulignons toutefois qu'aucun des pays étudiés n'alloue sur une grande échelle de tels congés.

Comme nous avons pu le constater, plus particulièrement en France, aux États-Unis et en Suède[1], le secteur privé est amené à fournir des efforts et des ressources considérables en termes d'activités de formation, mais l'orientation souhaitée n'est pas toujours, comme le rappelle l'OCDE, celle correspondant aux objectifs de l'État et les moyens utilisés ne sont pas toujours particulièrement encourageants:

> *«D'une façon générale, on peut dire que l'influence des incitations directes ou indirectes va «d'importante» à «négative», mais elle est minime en moyenne si l'on tient compte, dans la mesure du possible, de ses effets secondaires»* (2).

De toute façon, une évaluation de l'efficacité des programmes privés de formation dans l'entreprise exigerait beaucoup plus d'informations statistiques et d'évaluation qualitative que ce dont nous disposons actuellement.

---

(1) Dans le cas des pays comme l'Italie, la RFA et le Royaume-Uni, le niveau de précision dans les données sur le secteur privé relève plus d'une estimation que d'une évaluation précise.

(2) OCDE-CERI, L'alternance travail-études, p. 92.

Si on veut pousser plus loin l'analyse de la contribution du secteur privé, nous pouvons dire que le financement de la formation professionnelle est concentré dans les grandes entreprises; les conventions collectives, impliquant des syndiqués regroupés dans de grandes unités de négociation, ont élargi graduellement les droits des travailleurs en intégrant des clauses autorisant des périodes de formation (syndicale et professionnelle surtout), dont une plus ou moins grande partie est financée par l'employeur:

> *«Le financement de programmes à partir de sources privées se rencontre le plus souvent dans quelques-uns des pays avancés d'Europe occidentale et d'Amérique du Nord; au Japon également, les dépenses nationales d'éducation des adultes sont pour l'essentiel, financées par les fonds privés. Le plus gros apport vient des employeurs et, particulièrement, des grandes firmes commerciales, dont certaines investissent des sommes considérables dans la formation professionnelle. Les conventions collectives passées avec les syndicats, particulièrement aux États-Unis, contribuent à l'accroissement de ce type de dépenses»* (1).

Si le secteur privé finance les activités de formation professionnelle, il le fait selon ses propres priorités; ceci implique par exemple que les occupations de cadres et techniciens seront davantage favorisés. Certains secteurs indus-

---

(1) J. LOWE, L'éducation des adultes: perspectives mondiales, p. 195.

triels vont offrir davantage de formation que d'autres; par exemple, aux États-Unis, l'enquête du Conference Board a révélé que les secteurs «finance et assurance» et «transport, communication et utilités publiques» offrent davantage de programmes de formation que ceux du «commerce de détail et de gros» et que le secteur manufacturier. De plus, les programmes de formation et leur financement sont affectés par la conjoncture économique; cet effet n'est pas à négliger car, dans une perspective de moyen terme, il pourrait éventuellement se présenter des déséquilibres sur le marché du travail.

Dans les pays que nous avons examinés, certains ont mis sur pied des programmes de formation pour «parer» au problème de licenciements collectifs qu'a pu entraîner la récession de 1974-75. La Suède et le Royaume-Uni en sont des exemples. La France avait prévu des interventions «urgentes et temporaires» financées par le fonds de formation.

Les pays qui ont introduit un système de financement de la formation des adultes prélèvent un pourcentage variable (entre .25% et 1.1%) sur la masse salariale, tout en prévoyant des mécanismes d'exception pour les petites entreprises (au-dessous d'une certaine masse salariale ou d'un certain nombre d'employés). Cette taxe peut être universelle ou n'être appliquée que pour certaines indus-

tries ou certaines occupations. L'État contribue aussi à même ses budgets, soit par ceux alloués au(x) ministère(s) responsable(s) ou à l'organisme tripartite chargé de la formation professionnelle. Cet organisme[1] peut s'appeler un Conseil de la formation professionnelle (Royaume-Uni), l'Institut fédéral de la formation professionnelle (RFA), Fonds national de l'emploi et le Fonds d'assurance-formation et le Fonds de formation professionnelle (France) dont les mandats et pouvoirs ont été discutés auparavant; de plus, il faut inclure les ministères de l'Éducation et/ou du Travail qui, dans chaque pays, administrent et s'occupent du financement alloué par l'État à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle. Quant au financement supporté par les individus, la variabilité des expériences ou des données statistiques ne peut fournir aucune indication de manière très précise. D'ailleurs, une analyse coûts-bénéfices, c'est-à-dire celle où on réussirait à identifier les coûts directs et indirects de même que les bénéfices (mesurables ou non), s'avèrerait une expérience très ambitieuse.

Un des dilemmes qui se posent dans le financement, c'est de savoir si l'État doit recourir à des recettes nouvelles ou bien s'il doit procéder à une redistribution de ses

---

(1) La CEE a aussi mis sur pied en 1975 un organisme, le «Centre européen pour le développement de la formation professionnelle» (CEDEFOP).

budgets d'éducation. John LOWE semble retenir cette dernière hypothèse mais il fait aussi appel à l'imagination pour trouver de nouvelles sources :

> *«L'expansion des services d'éducation des adultes si elle a l'ampleur voulue coûtera donc cher. Il n'est pas dit pourtant que l'argent nécessaire doive provenir de recettes nouvelles. L'heure est manifestement venue, dans un grand nombre de pays, de procéder à une redistribution des dépenses à l'intérieur du budget global de l'éducation...*
>
> *«L'imagination n'a guère été sollicitée pour suggérer la participation directe de l'entreprise, la création de nouvelles taxes, l'exemption d'impôts, la suppression des taxes sur les produits culturels et même, pour les adultes des milieux favorisés, l'autofinancement».*
>
> *... Le financement sur les fonds publics n'implique pas qu'il soit exclusivement fait appel aux recettes tirées de la fiscalité directe ou indirecte. Les gouvernements peuvent légitimement demander au secteur industriel et commercial de l'économie de prendre à sa charge, entièrement ou en grande partie, le coût de la formation professionnelle ou de l'enseignement général donné à la main-d'oeuvre, ou les deux à la fois. D'autre part, s'ils le désirent, ils peuvent très bien... reporter sur la formation générale des adultes, une partie du revenu provenant du secteur industriel et commercial»* (1).

L'éducation des adultes exige et exigera des efforts financiers considérables et on peut difficilement mettre en

---

(1) J. LOWE, Idem, p. 173 et 199-200.

doute le droit du travailleur à une formation professionnelle ou générale pendant une période de sa vie où il serait rémunéré. Comme le dit l'OCDE, c'est:

> *«qu'il en va de sa santé, et donc, en dernière analyse du bien-être économique et social de la collectivité»* (1).

Et l'organisme poursuit en soulignant que le fait de développer sa conscience sociale et son intelligence, ce n'est plus «un luxe mais une nécessité»(1).

Au terme de cette synthèse, nous allons maintenant, avec l'éclairage et l'information qu'a pu fournir l'étude de cas, considérer la conception d'un fonds de financement de la formation professionnelle pour le Québec. Dans un premier temps, les aspects théoriques et économiques sous-jacents au financement de la formation professionnelle, notamment en industrie, feront l'objet de notre attention. Par la suite, avant d'explorer quelques hypothèses de financement, nous évaluerons l'importance au Québec de la formation essentiellement en termes de budgets et d'effectifs.

---

(1) OCDE, L'alternance travail-études, p. 98.

CHAPITRE III

Mise sur pied d'un fonds de formation professionnelle au Québec

3. MISE SUR PIED D'UN FONDS DE FORMATION PROFESSIONNELLE AU QUÉBEC

3.1 Considérations préalables

3.1.1 Aspects théoriques et économiques liés au financement

Pour faire le lien entre la situation actuelle de la formation professionnelle de la main-d'oeuvre au Québec et les expériences étrangères décrites au précédent chapitre, nous allons discuter de deux (2) problèmes qui touchent en général l'évaluation de la formation professionnelle, surtout celle organisée en entreprise. Un de ces problèmes réside dans la qualité des outils théoriques en place pour évaluer la quantité (en termes budgétaires ou d'effectifs) et l'efficacité des programmes de formation en entreprise; le second provient des estimations avancées sur le sujet, qui rendent l'évaluation pratique des coûts (par heure-stagiaire ou autrement) assez hasardeuse.

Il est important de souligner ces deux (2) problèmes car quand vient le temps de proposer un nouveau partage du financement, c'est un pré-requis que de posséder des informations sur les montants globaux alloués et sur qui supporte le financement de ces activités. Quand nous au-

rons replacé les problèmes (théorique et pratique) de l'évaluation (des coûts et des bénéfices entre autres) dans une perspective globale, on sera en meilleure position pour comprendre la limite et les difficultés de l'estimation auxquelles on est confronté et du sens des réflexions qui auront été proposées. Parallèlement, il faut aussi se demander comment les effets redistributifs engendrés par les activités de formation sont actuellement répartis entre les différents groupes de la société; de cette manière, toute proposition de modification du financement pourrait tenir compte du sens de ces effets redistributifs.

Le second volet des considérations préalables touche aux questions des avantages et inconvénients potentiels ou réels liés à l'organisation de la formation en entreprise (que celle-ci se donne dans le milieu de travail ou dans les institutions publiques ou privées de formation); c'est ainsi qu'on proposera un cadre d'analyse impliquant les partenaires sociaux dans des programmes de formation.

Les outils théoriques à notre disposition pour évaluer l'efficacité du financement sont inspirés des méthodes budgétaires développées depuis plus de vingt ans dans le domaine des finances publiques; nous faisons allusion au système PPB (planification, programmation et budgétisation) où à chaque

programme est fixé un objectif et une enveloppe budgétaire correspondante. Mais, comme le souligne C. LEMELIN, même si les critères d'évaluation de ces programmes sont variés, il n'en demeure pas moins qu'ils sont difficiles d'application:

> *«Un premier critère peut être la conformité des résultats aux objectifs que le programme s'est fixés. La difficulté vient de ce que ces objectifs sont habituellement mal définis.*
>
> *... Assez souvent un programme s'inscrit dans une stratégie plus globale qui en incorpore plusieurs.*
>
> *... Il peut aussi arriver que les changements observés chez une personne inscrite au programme soient attribuables non au programme directement mais plutôt à d'autres facteurs qui lui sont reliés.*
>
> *... Même avec des données individuelles, le critère de succès n'est pas évident»* (1).

Cette première méthode d'évaluation des programmes publics (ou privés) pourrait être appliquée aux activités de formation menées dans l'entreprise avec le concours de l'État. Mais les problèmes soulevés ci-haut risquent de rendre la démarche inapplicable. En plus, il faut souli-

---

(1) C. LEMELIN, L'économie de l'éducation, p. 129 sq.

gner que les effets d'une politique de formation prennent beaucoup de temps à se matérialiser de sorte que l'étalement des retombées requiert des données longitudinales assez importantes sur les individus participants.

Une autre méthode d'évaluation qu'on serait tenté d'appliquer à l'instauration d'un fonds de financement est suggérée par l'analyse bénéfices-coûts. Si on était en mesure de pouvoir identifier clairement chacun des deux volets que soustend cette approche, on pourrait, suite à des changements mineurs dans le financement, évaluer l'impact d'une telle modification par l'analyse bénéfices-coûts; dans le cas de changements structurels importants, cette méthode s'avère toutefois inappropriée. Il ne faut pas oublier qu'en pratique, c'est une méthode qui se heurte non seulement à des problèmes de mesure, mais aussi de définition:

> *«Traditionnellement, on a suggéré trois types de bénéfices. Ces programmes peuvent d'abord permettre à la société d'atteindre une plus grande efficacité... Les politiques de main-d'oeuvre ... amélioreront la relation d'arbitrage entre chômage et inflation... Enfin, ces politiques peuvent avoir des effets redistributifs importants.*
>
> *... S'il est difficile de bien définir - quand ce n'est de mesurer - les bénéfices, il l'est tout autant de préciser et évaluer*

les coûts. En théorie, les coûts doivent représenter la valeur du meilleur usage alternatif d'une ressource... Par exemple, doit-on tenir compte du manque à gagner (à produire) des individus en stage de formation dans une analyse «sociale»? Ou encore, l'offre de travail crée-t-elle sa propre demande?» (1).

À un cadre théorique bien structuré (qui reste encore à définir) se greffe le problème de l'évaluation pratique liée au financement de la formation. Dans le cas du Québec, dont nous discutons dans la prochaine section (3.2) de ce chapitre, il n'existe que deux enquêtes relatives à l'offre de programmes de formation par l'entreprise privée et celles-ci datent de 1970 et 1973; ces données ne contiennent d'ailleurs aucun estimé sur les déboursés encourus. Même ce qui est dépensé par le secteur public québécois en matière de formation professionnelle[2] prête à confusion; les statistiques, en plus d'être incomplètes, chevauchent différents univers sans pouvoir toujours bien identifier l'allocation des fonds et des priorités, de même que les sources de financement. En plus, les sommes engagées par les secteurs institutionnels (ministères, entreprises publiques et para-publiques et autres organismes publics), les syndicats, les organismes sans but lucratif et les coopératives demeurent autant

---

(1) C. LEMELIN, L'économie de l'éducation, p. 129-134.

(2) Les Comptes publics révèlent qu'il s'est dépensé 69.3$ millions en formation professionnelle sur un budget total de 113.6$ millions voué à l'éducation des adultes; pour la même année 1978-79, le rapport annuel du MEQ situe les dépenses à 87.6$ millions sur un budget total de 117.5$ millions.

d'inconnus que les montants dépensés par les secteurs privés de l'économie québécoise. Il existe donc à ce niveau un effort d'évaluation fort important; les sommes impliquées pourraient d'ailleurs être considérables.

Rappelons sur ce dernier point que R. NANTEL suggérait que:

> *«... la formation en entreprise représenterait un investissement de 400$ millions»* (1).

Ce montant paraît élevé (près de 150$ par personne active) à première vue, mais c'est un estimé dont on pourrait s'approcher si on comptabilisait tous les coûts directs et indirects des programmes de formation. Mais en termes de coûts directs, cet estimé est très élevé; à titre de comparaison, rappelons qu'aux États-Unis, les grandes entreprises (plus de 500 employés) dépensent en moyenne 60$ par employé (en 1976) et les plus petites d'entre elles (500 à 999 employés) 27$ par employé; au Québec, les dépenses en formation professionnelle estimées à plus de 220$ millions (programmes publics et ceux des écoles privées) représentent 80$ par personne active.

---

(1) R. NANTEL, Les programmes de formation professionnelle, p. 82.

Un autre aspect qu'il est nécessaire d'introduire dans ces considérations préalables déborde les problèmes théoriques et pratiques d'évaluation posés par le financement de la formation: il s'agit des effets redistributifs entraînés par la répartition des coûts de la formation. Un des premiers points à soulever, c'est le problème de l'organisation et du financement dans les petites entreprises; les lois française, anglaise et allemande permettent des exceptions dans le cas de la taxe prélevée auprès des petites entreprises aux fins de la formation. De plus, le problème soulevé par le remplacement d'un employé en formation n'est pas à négliger: le personnel disponible pour le remplacer est limité et sa réinsertion ou promotion dans de nouvelles tâches n'est pas évidente; si aucune personne nouvelle ne le remplace, les autres ont à assumer ses tâches de travail pendant qu'il suit son programme de formation. Au delà des variations entre les entreprises de différentes tailles ou entre les secteurs industriels d'une même économie, l'OCDE signale qu'il existe des problèmes de répartition du congé de formation entre les différents groupes de la société:

> *«Certains salariés à l'intérieur d'une même maison bénéficient de congés plus longs et d'une formation plus poussée que d'autres... Cette répartition est liée de près à la situation dans la hiérarchie professionnelle.*
>
> *... Il apparaît clairement que le congé est souvent concentré dans des domaines où les femmes sont sous-représentées... Il est tou-*

tefois intéressant de faire remarquer que le congé de formation est l'un des moyens qui pourraient permettre aux femmes de renforcer leur position sur le marché de la main-d'oeuvre.

L'âge est une autre variable importante... Ceux qui ont plus de quarante (40) ans sont rares et la plupart se situe entre vingt-cinq (25) et quarante (40) ans... Il faudra donc tenir compte d'une aggravation probable des disparités entre générations.

Le fait que ce sont les salariés les plus instruits qui bénéficient le plus fréquemment des congés de formation n'est, en grande mesure, qu'une autre expression des différences qui existent entre les niveaux de la hiérarchie professionnelle» (1).

Ces importants effets redistributifs que peuvent entraîner la répartition des dépenses de formation devront être pris en considération dans la mise sur pied du fonds au Québec. Les expériences étrangères (la Suède en particulier) nous ont appris que des formules financières incitatives ont été développées pour atténuer les inégalités constatées.

En plus des avantages et inconvénients financiers, organisationnels et autres que peut représenter la forma-

(1) OCDE-CERI, L'alternance travail-études, p. 59-60.

tion dans l'entreprise et son financement, il faut aussi considérer les problèmes de politique économique; la conjoncture économique est parfois transcendée par des problèmes de plus long terme, lorsqu'il est question de pénurie ou d'excédent de main-d'oeuvre et de modifications structurelles importantes:

> *«L'octroi du congé tend à revêtir un caractère conjoncturel... Cet effet conjoncturel a des répercussions, tant à l'échelon de l'entreprise qu'au niveau macro-économique; si les entreprises doivent se garantir de la récession et se préparer à la reprise qui la suivra, il appartient aux politiques de main-d'oeuvre d'aplanir les creux et les bosses. Il est un autre aspect qui revêt une importance croissante, c'est celui des modifications structurelles de l'économie qui impliquent le déclin de certaines industries et l'expansion de certaines autres - et leurs répercussions sur le plan de l'emploi»* (1).

La récession de 1974 et 1975 a entraîné tant aux États-Unis qu'en Europe des coupures dans les activités de formation (les budgets ont été réduits, les congés prolongés diminués; on a coupé dans les programmes de formation générale puis ceux de formation spéciale); les coupures ne sont pas identiques d'une entreprise à l'autre et les priorités affectées dépendent de la capacité de l'entreprise à absorber les contrecoups d'une réces-

---

(1) OCDE-CERI, Idem, p. 73-76.

sion. En période de reprise, c'est l'inverse qui se produit: on crée de nouveaux postes à tous les niveaux et les besoins de formation augmentent en conséquence. L'OCDE en conclut donc que:

> *«l'utilisation de la formation en tant qu'instrument d'action conjoncturelle n'est pas encore au point»* (1).

Nous allons terminer la première partie de ce chapitre en abordant, non seulement du point de vue de l'entreprise, mais aussi de l'individu et de l'État, les avantages et inconvénients découlant des activités de formation.

---

(1) OCDE-CERI, Idem, p. 77-78.

3.1.2 Avantages et inconvénients de la formation en entreprise

La formation en entreprise se présente sous diverses formes; elle peut être encadrée dans des programmes formels où par exemple on élabore un système d'apprentissage (durée déterminée, encadrement par moniteurs spécialisés, méthodes d'apprentissage, etc.) pour les nouveaux arrivants dans un poste nouvellement créé ou récemment abandonné et pour ceux désirant améliorer leur compétence professionnelle; il peut aussi se donner des cours plus ou moins structurés à l'intérieur de l'entreprise: par exemple, certaines grandes entreprises peuvent posséder leur propre école de formation. Outre les programmes formels, il faut mentionner toutes les activités de formation informelle, c'est-à-dire celle qui se donne sur le tas (qu'elle soit spécifique ou générale) et celle qui s'acquiert simplement par l'expérience au travail. Ces nuances qu'on peut apporter au niveau de l'entreprise permettent de mieux comprendre les difficultés à évaluer les coûts; quant à ce qui est véritablement supporté financièrement par l'entreprise, on peut reprendre ce que dit l'OCDE à ce sujet:

> *«D'une façon générale, les entreprises ne savent pas exactement ce que leur coûte en termes réels la formation de leur personnel, tout en se rendant compte que les sommes en jeu sont considérables. Il est vrai que le calcul des coûts réels présente des difficultés techni-*

ques certaines, car les coûts indirects en constituent un facteur important mais difficile à cerner. Toutefois, dans bien des cas, l'estimation des coûts directs semble avoir été elle-même très sommaire, ce qui rend d'autant plus malaisé d'apprécier la valeur de l'effort éducatif consenti par l'entreprise» (1).

Si ces coûts étaient bien évalués, nous serions en meilleure position pour départager les coûts des bénéfices, autant au niveau de l'entreprise qu'à celui de l'individu. Dans le cas d'un individu, on sait que la formation implique des avantages évidents, surtout lorsqu'elle est accompagnée de possibilités réelles d'avancement ou d'augmentation de salaire; mais ces avantages individuels demeurent difficilement appréciables, car l'effet de la formation sur le plan de carrière exigerait des informations cumulées sur d'assez longues périodes de temps. Au delà de ces problèmes d'évaluation, on peut, en ayant recours à un schéma d'analyse proposé par l'OCDE, tenter de déterminer qualitativement et de façon sommaire les avantages et inconvénients de la formation; notons toutefois que nous n'avons pas établi de distinction entre la formation offerte en entreprise ou en institution et ce schéma pourrait éventuellement s'appliquer aux deux types de formation.

---

(1) OCDE-CERI, L'alternance travail-études, p. 15.

SCHÉMA 3.1.1

Liste schématique des problèmes et avantages suivant différentes phases de participation au cours formation selon les partenaires sociaux impliqués

	L'INDIVIDU	L'ENTREPRISE	POUVOIRS PUBLICS
1- PROBLÈMES			
1. Le départ	. Mauvaise information sur ses droits et obligations. . Perte de sécurité d'emploi. . Manque de motivation. . Désincitation de la part de l'entreprise à participer.	. Difficultés de remplacement. . Effort administratif nécessaire. . Conséquences sur les non participants. . Avancement vs solidarité des autres travailleurs.	. Effort administratif nécessaire. . Demande excessive suscitée. . Les coûts.
2. La période d'étude	. Adéquation des besoins et du contenu de la formation. . Adaptation des méthodes pédagogiques. . Avec/sans crédit de cours. . Dispositifs pour la remontée de l'information. . Heures et endroits des cours. . Équilibre entre enseignement professionnel et non-professionnel.	. Dispositions à prendre pour les cours à l'intérieur. . «Formateurs-maison» ou enseignants de l'extérieur.	. Nature de la charge représentée par les cours. . Structures d'accueil et enseignants disponibles. . Enseignement ordinaire et adaptabilité du système.
3. Le retour dans l'entreprise	. Applicabilité et utilisation des nouvelles connaissances. . Difficultés d'avancement. . Protection des droits d'ancienneté. . Changement dans les compagnons de travail. . Répercussions sur son ouverture économique et sociale.	. Pressions inopportunes à modifier les structures professionnelles et plans de carrière. . Responsables syndicaux mieux armés. . Personnel plus conscient et agressif. . Risque du non-retour.	. Garantie d'emploi à offrir. . Problèmes de prévision des besoins en main-d'oeuvre. . Problèmes des inactifs, surtout les femmes.
2- AVANTAGES			
1. Le départ	. Possibilité de changer de situation. . Dérivatif à l'emploi actuel.	. Modification du degré de résistance aux changements dans les structures d'emploi. . Repenser la politique de formation et son rôle.	. Solution aux licenciements inévitables. . Reformulation opportune de l'action concertée à mener.
2. La période d'étude	. Avantages sur le plan de la consommation pure. . Acquisition de nouvelles qualifications. . Stimulation des facultés intellectuelles. . Prise de décision améliorée sur plusieurs plans (professionnel, technique, social ou politique).	. Augmentation (diminution) de la productivité.	. Effet sur le taux de chômage. . Facteurs extérieurs perceptibles (relations entre parents et enfants aux études). . Meilleure utilisation des structures éducatives.
3. Le retour dans l'entreprise	. Effet sur le niveau salarial et plan de carrière. . Satisfaction dans le travail. . Avantages sur le plan des activités non professionnelles et de loisirs.	. Élévation du niveau de compétence et de productivité. . Satisfaction au travail. . Réduction du renouvellement du personnel. . Syndicats: personnel mieux formé pour négocier, participer, influencer les décisions.	. Effet sur le système d'enseignement ordinaire. . Effet indirect sur le chômage par l'amélioration de la coordination des politiques de l'éducation, de la main d'oeuvre et de l'emploi. . Bénéfices pour les régions en déclin.

Source: CERI-OCDE, L'alternance travail études, p. 107 118.

Les avantages et les problèmes identifiés par l'OCDE sont analysés sous trois points de vue (schéma 3.1.1), c'est-à-dire ceux de l'individu, de l'entreprise et des pouvoirs publics, et à trois moments précis du programme de formation; pour l'entreprise par exemple, des problèmes peuvent apparaître au moment du départ (de son lieu de travail ou de l'entreprise) de l'employé, pendant sa période d'étude et suite à son retour dans l'entreprise. Dans cette liste schématique, des avantages ou inconvénients pour l'entreprise peuvent être inversés lorsqu'on considère le point de vue de l'individu ou des pouvoirs publics. Cette liste sommaire permet donc de raffiner l'analyse mais elle n'est pas sans poser de problèmes d'évaluation et de mesure pratique; certains éléments font appel à des notions de psychologie et de pédagogie, d'autres, à des aspects financiers plus ou moins onéreux.

Un survol rapide des avantages liés à la formation en entreprise permet de distinguer que:

- pour l'entreprise, les avantages financiers se répercutent par l'accroissement de la productivité, par une réduction du renouvellement (ou taux de roulement) du personnel, par des relations industrielles améliorées, par un avantage concurrentiel[1] par rapport aux autres

---

(1) Cet avantage concurrentiel d'avoir un programme structuré de formation est encore plus important dans les cas de main-d'oeuvre spécialisée ou hautement qualifiée.

entreprises dans la sélection et l'embauche de personnel, par une élévation du niveau de compétence des employés (et indirectement de la qualité de la production), et de leur degré de satisfaction au travail;

. pour l'individu, les possibilités de promotion, d'avancement, d'augmentation salariale et de diversification des tâches sont améliorées; de plus, de nombreux avantages psychologiques ou sociaux découlent de la participation aux activités de formation (relations humaines, satisfaction au travail, loisirs diversifiés, changement de situation, soupape d'échappement ou dérivatif à l'emploi actuel);

. pour les pouvoirs publics, le fait de pouvoir former en entreprise devient dans le cas de ralentissement économique, une solution (facilement mise sur pied) à des licenciements inévitables; cette politique de formation incite les pouvoirs publics à reformuler leurs actions et à les coordonner à l'intérieur de leurs organismes et ministères; l'inscription à des cours de formation diminue le taux de chômage et, à plus long terme, assure une meilleure relation d'arbitrage entre le chômage et l'inflation; c'est une

politique qui peut être coordonnée avec celle mise de l'avant dans d'autres domaines (politiques de l'éducation des adultes, de la main-d'oeuvre et de l'emploi); c'est une politique que l'on peut orienter en faveur de groupes désavantagés sur le marché du travail ou en faveur de régions moins bien pourvues en structures éducatives; de plus, dans certaines industries où l'évolution technologique est très rapide, cette politique permet d'utiliser des équipements déjà en place et de la machinerie nouvelle sans que cela n'implique des déboursés inutiles; dans d'autres cas, les moniteurs spécialisés d'une entreprise peuvent être mis à contribution pour l'élaboration et l'application des programmes de formation.

Le Conseil économique du Canada avait déjà souligné que ce type de formation devrait être privilégié:

«Suivant les experts en la matière, dans beaucoup de métiers et pour beaucoup de personnes, la formation dans l'industrie semble être préférable.

La formation professionnelle dans l'industrie présente beaucoup d'avantages... Pour la plupart des emplois, une certaine expérience du milieu de travail est importante... La for-

mation dans l'industrie offre un avantage relatif à cause de la disponibilité des moniteurs spécialisés et de l'accessibilité aux machines et à l'équipement... (Elle) présente des avantages particuliers dans des industries où le progrès technologique est rapide... Une telle formation place le candidat au service d'une entreprise où il jouit des avantages financiers et psychologiques d'avoir une rémunération et un emploi pendant sa période de formation.

... Comme ce sont en général les travailleurs «désavantagés» ou les «chômeurs chroniques» qui ont reçu le moins d'instruction ou de formation, ou qui souffrent d'autres insuffisances... ils seraient beaucoup plus réceptifs dans l'atmosphère plus pratique de la formation dans l'industrie» (1).

Nous avons discuté jusqu'à maintenant des avantages sous-jacents à la formation et plus spécifiquement à celle donnée en entreprise; il existe aussi certains dangers ou inconvénients qu'il serait bon de soulever avant d'analyser les questions de financement proprement dit.

D'après la liste sommaire des inconvénients (schéma 3.1.1), les principaux problèmes ou désavantages que l'on peut identifier se résument ainsi:

---

(1) Conseil économique du Canada, L'État et la prise de décisions, p. 120-122.

pour l'entreprise: c'est un coût élevé à supporter et le risque de voir un employé quitter son poste après avoir suivi un programme de formation demeure toujours présent; la mise sur pied d'un tel programme exige des efforts administratifs spécifiques; toute absence prolongée ou temporaire d'employés (surtout dans les petites entreprises) pose des difficultés de remplacement; dans le cas de non-remplacement, les autres travailleurs écopent d'une charge de travail plus lourde. Si les cours sont donnés à l'intérieur de l'entreprise, il faut trouver les locaux, les équipements et autres éléments essentiels, s'occuper de sélectionner et embaucher dans certains cas des professeurs expérimentés et qualifiés. D'autres complications peuvent exister lorsque vient le temps de réintégrer l'individu dans de nouvelles fonctions ou même à son poste antérieur: ceci peut nécessiter des modifications à la définition des tâches ou à la structure occupationnelle; l'individu peut aussi décider de quitter l'entreprise ou son emploi, ce qui augmente le risque de l'investissement dans le capital humain. De plus, les coûts de ces programmes peuvent être difficiles à justifier ou à supporter dans les périodes de ralentissement économique. Un autre aspect difficile à spécifier pour une entreprise, a trait à la ren

tabilité d'un tel investissement, notamment pour les périodes prolongées de formation. De plus, le droit de l'entreprise à choisir les programmes de formation pour ses employés, peut entrer en conflit avec les droits des individus qui eux, ne sont pas nécessairement intéressés à une formation spécifique (par opposition à formation générale); si la formation est trop liée aux besoins de l'entreprise, elle réduit la mobilité de ses travailleurs mais d'un autre côté, elle entre en conflit avec les aspirations de certains d'entre eux. D'autre part, si l'employé décide de quitter ou est sollicité par d'autres entreprises, cet effet de «piraterie» risque de profiter aux concurrents; ces derniers, lorsque de tels programmes n'existent pas chez eux, n'ont pas à débourser les coûts de la formation et bénéficient d'un nouvel employé déjà formé.

Pour compenser ces inconvénients:

«... les gouvernements pourraient envisager des subventions aux entreprises pour que celles-ci offrent une formation plus générale qu'elles ne le feraient si elles se laissaient guider par les tendances du marché. Toutefois,

comme il serait difficile de vérifier si ces subventions sont utilisées aux fins de formation souhaitées, il est à craindre que les entreprises ne les considèrent comme une aide inconditionnelle et ne modifient en aucune manière leurs méthodes de formation de sorte que cette politique risque de déboucher sur de délicats problèmes administratifs» (1).

Pour l'individu et les pouvoirs publics, les inconvénients identifiés au schéma 3.1.1 ne seront pas analysés plus en détail car à ce stade-ci, nous allongerions inutilement la discussion. Mais pour conclure sur ces questions, rappelons que l'inventaire sommaire des avantages et inconvénients pour chacun des partenaires sociaux, aurait intérêt à être précisé encore plus.

Malgré les limites que nous impose l'information à notre disposition quant aux coûts réels de formation supportés par les entreprises et les autres partenaires sociaux, nous allons, dans la prochaine section, présenter une analyse des dépenses effectuées au Québec en termes de formation professionnelle. Nous terminerons cet exposé en examinant des propositions de financement applicables au Québec à la lumière des expériences étrangères et en tenant compte des considérations préalables émises dans la première section de chapitre.

---

(1) OCDE, Une stratégie à moyen terme, ..., p. 92.

3.2 Situation actuelle de la formation professionnelle au Québec

Comme on l'a déjà dit, il est difficile de dresser un inventaire structuré et exhaustif de la formation de la main-d'oeuvre au Québec. Que l'on parle du financement, de la clientèle ou des responsabilités, les modalités sont diverses et l'information disponible demeure peu satisfaisante.

On peut toutefois distinguer dans un premier temps les programmes publics et ceux des écoles privées des actions de formation menées directement par l'entreprise. Dans les pages qui suivent, nous traiterons successivement ces deux (2) grands volets; après en avoir fait une synthèse, nous terminerons la section en présentant certaines informations complémentaires.

3.2.1 Les programmes publics et ceux des écoles privées

a) Considérations générales

En 1976-77[1], les dépenses des programmes publics et celles des écoles privées atteignaient 220.9$ millions au Québec; en fait, comme le montre le tableau 3.2.1, plus de 75% de ces dépenses furent effectuées dans le cadre de l'Accord Canada-Québec alors que la presque totalité des budgets relevait

(1) Rappelons qu'il s'agit ici de l'année budgétaire des gouvernements; elle s'étend du 1er avril au 31 mars.

des programmes publics (97.8%). C'est donc dire qu'à quelques exceptions près, ce premier volet de la formation de la main-d'oeuvre relève des fonds publics et plus spécifiquement des budgets globaux du gouvernement du Canada et de celui du Québec.

En termes relatifs, les budgets de ces programmes représentaient moins de 1/2% du Produit Intérieur Brut (PIB) du Québec en 1976-77, comme le montre le tableau 3.2.2. À titre d'illustration, mentionnons aussi que les budgets de ces programmes équivalaient à 2.2% des dépenses totales du Gouvernement du Québec et à près de 5% de l'ensemble des dépenses en éducation au Québec. À première vue, il semble donc que la formation de la main-d'oeuvre ne constitue pas une priorité majeure pour les autorités publiques.

Quant au financement, le tableau 3.2.3 montre que près de 85% des budgets originent des taxes et impôts versés au Gouvernement du Canada alors que la contribution du Gouvernement du Québec est d'un peu plus de 10%. La situation est donc à l'opposé de celle de l'éducation des «jeunes» en termes du partage fédéral-provincial du financement.

TABLEAU 3.2.1

Formation de la main-d'oeuvre: dépenses des programmes publics et de ceux des écoles privées, Québec, 1976-77

	millions de $	répartition (%)
1. Programmes publics de l'Accord Canada-Québec	169.1	75.6
2. Autres programmes publics (1)	46.9	21.3
3. Programmes des écoles privées (2)	4.9	2.2
TOTAL	220.9	100.0

(1) Principalement la formation des infirmières auxiliaires, les cours de langue, les écoles de rééducation et pénitenciers, la rééducation professionnelle, les cours de formation des services d'incendie et de la police.

(2) Programmes des collèges commerciaux privés, des écoles de métiers privées et autres écoles privées.

Source: Statistique Canada, catalogue 81-208, tableau 15.

TABLEAU 3.2.2

Importance relative des dépenses des programmes publics et de ceux des écoles privées en formation de la main-d'oeuvre au Québec, 1976-77

	Programmes publics de l'Accord Canada-Québec (%)	Autres programmes publics (%)	Programmes des écoles privées (%)	TOTAL (%)
Dépenses en formation de la main-d'oeuvre par rapport:				
a) au Produit Intérieur Brut (PIB)	0.36	0.10	0.01	0.47
b) aux dépenses totales du Gouvernement du Québec	1.70	0.49	0.01	2.20
c) aux dépenses du ministère de l'Éducation du Québec (MEQ)	5.55	1.54	0.02	7.26
d) à l'ensemble des dépenses en éducation au Québec	3.76	1.03	0.12	4.91

Sources: Statistique Canada, catalogue 81-208

et MEQ, Rapport annuel 1978-79, p. 242.

TABLEAU 3.2.3

Formation de la main-d'oeuvre: sources de financement des programmes publics et de ceux des écoles privées, Québec, 1976-77

	millions de $	répartition (%)
1. Programmes publics de l'Accord Canada-Québec:		
a) Gouvernement du Canada	159.0	72.0
b) Gouvernement du Québec	5.8	2.5
c) Individus (frais de scolarité)	2.5	1.1
d) Autres sources	1.7	0.8
2. Autres programmes publics:		
a) Gouvernement du Canada	28.2	12.8
b) Gouvernement du Québec	18.7	8.5
3. Programmes des écoles privées:		
a) Individus (frais de scolarité)	4.0	1.8
b) Autres sources	0.9	0.4
TOTAL	220.9	100.0
4. RÉSUMÉ		
a) Gouvernement du Canada	187.3	84.8
b) Gouvernement du Québec	24.5	11.1
c) Individus (frais de scolarité)	6.5	2.9
d) Autres	2.6	1.2
TOTAL	220.9	100.0

Source: Statistique Canada, catalogue 81-208, tableau 16.

Le tableau 3.2.4 donne l'évaluation des dépenses des programmes publics et de ceux des écoles privées pour la période allant de 1972-73 à 1976-77. Globalement, l'augmentation fut de 40%, ce qui équivaut à un taux de croissance annuel moyen de 8.8%. Si on considère que pour la même période, le taux d'inflation fut d'environ 8.8%(1), il en découle qu'il n'y a eu aucune augmentation réelle des dépenses en formation pour les programmes à l'étude entre les années 1972-73 et 1976-77. D'une façon détaillée, notons toutefois une hausse réelle de la contribution du Gouvernement du Québec; en effet, les dépenses consenties par Québec ont augmenté à un rythme deux (2) fois plus élevé que celles du gouvernement central (16.9% vs 7.8%).

b) Le PFMC

Afin de pousser plus à fond l'analyse, nous nous sommes penchés sur certains programmes particuliers. Le tableau 3.2.5 présente ainsi une évaluation de la clientèle du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada (PFMC); rappelons que le PFMC constitue la composante majeure de l'Accord Canada-Québec.

En 1976-77, tout comme en 1977-78, la formation de type professionnelle a donné lieu à environ 2.6 millions de jours-

(1) Basé sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation au Canada de 1972 à 1976.

TABLEAU 3.2.4

Formation professionnelle: évolution des dépenses des programmes publics et de ceux des écoles privées selon le type de programme et la source, Québec, 1972-73 à 1976-77

	EN MILLIONS DE $					Taux de croissance annuel moyen de la période (%)
	1972-73	1973-74	1974-75	1975-76	1976-77	
1. Types de programmes:						
1.1 Programmes publics de l'Accord Canada-Québec	133.5	143.3	141.2	165.9	169.1	6.1
1.2 Autres programmes publics	20.2	30.3	33.2	31.8	46.9	23.4
1.3 Programmes des écoles privées	4.1	4.2	4.3	4.5	4.9	4.6
TOTAL	157.8	177.8	178.7	202.2	220.9	8.8
2. Sources de financement:						
2.1 Gouvernement du Canada	138.9	141.8	145.7	172.6	187.3	7.8
2.2 Gouvernement du Québec	13.1	27.7	24.5	20.8	24.5	16.9
2.3 Individus (frais de scolarité et autres sources)	5.8	8.3	8.5	8.8	9.1	11.9
TOTAL	157.8	177.8	178.7	202.2	220.9	8.8

Source: Statistique Canada, catalogue 81-208, tableau 17.

TABLEAU 3.2.5

Formation de la main-d'oeuvre: évaluation de la clientèle du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada (PFMC) au Québec, selon le type de cours, 1976-77 et 1977-78

	STAGIAIRES				MILLIERS DE JOURS-ÉLÈVES			
	1976-77		1977-78		1976-77*		1977-78	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
1. Formation professionnelle (1):								
- à plein temps	17,462	20.0	18,484	22.8	2,078.0	50.3	2,190.7	50.1
- à temps partiel	53,812	61.8	44,530	55.0	524.1	12.7	433.6	9.9
- TOTAL	71,274	81.8	63,014	77.8	2,602.1	63.0	2,624.3	60.0
2. Formation générale (2)	12,787	14.7	14,490	17.9	1,214.8	29.4	1,381.7	31.6
3. Cours de langue	3,036	3.5	3,532	4.4	312.7	7.6	365.0	8.4
TOTAL	87,097	100.0	81,036	100.0	4,129.6	100.0	4,371.0	100.0

(1) Excluant l'apprentissage où les informations demeurent trop imprécises.
(2) Incluant la formation préparatoire à l'emploi.
* Estimation.

Sources: Rapport annuel du MTMO et Rapport annuel de la CEIC, 1976-77 et 1977-78.

élèves, soit à peu près 60% de la clientèle totale du PFMC. On réalise donc que ce type de formation constitue la principale préoccupation du programme mais non la seule; la formation de type générale représente en effet environ 30% des jours-élèves alors que les cours de langue y comptent pour près de 10%.

À titre d'illustration, mentionnons que par rapport à la population active et à l'emploi, au cours des années 1976 et 1977, le nombre de stagiaires du PFMC équivalait à environ 3.2% de la main-d'oeuvre ou encore 3.5% du nombre de travailleurs.

De même, si on compare les jours-élèves au nombre de jours de travail[1], on constate que pour l'année 1976-77 par exemple, les 4.1 millions de jours-élèves du PFMC représentaient moins de 1% du nombre total de jours travaillés par les Québécois, soit approximativement 0.7%.

Le tableau 3.2.6 donne une ventilation accrue des stagiaires et des jours élèves du PFMC. Il en découle que la clientèle principale de ce programme est constituée de stagiaires inscrits à des cours de formation de type professionnelle au niveau secondaire; il s'agit en effet d'environ 48% de la clientèle, que ce soit en termes de stagiaires ou de jours-élèves.

---

(1) Nous supposerons ici qu'au cours d'une année, le travailleur moyen oeuvre pendant 48 semaines, c'est-à-dire qu'on exclut les périodes «normales» de vacances et les congés.

TABLEAU 3.2.6

Formation de la main-d'oeuvre: estimation de la répartition des stagiaires du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada (PFMC) au Québec, selon le type de formation, 1977-78

	STAGIAIRES		MILLIERS DE JOURS-ÉLÈVES	
	Nombre	%	Nombre	%
1. Formation professionnelle				
1.1 Secondaire				
- temps plein	11,234	13.9	1,758.5	40.7
- temps partiel	27,434	33.9	348.1*	6.0
- total	38,668	47.8	2 106.6	48.2
1.2 Collégiale				
- temps plein	1,449	1.7	327.9	7.5
- temps partiel	16,582	20.5	65.3*	1.5
- total	18,031	22.2	393.2	9.0
1.3 Agricole				
- temps plein	5,801	7.2	104.3	2.4
- temps partiel	514	0.6	20.6*	0.5
- total	6,315	7.8	124.9	2.9
TOTAL, professionnelle				
- temps plein	18,484	22.8	2,190.7	50.1
- temps partiel	44,530	55.0	433.6	9.9
- total	63,014	77.8	2,624.3	60.0
2. Formation générale				
- total (temps plein)	14,490	17.9	1,381.7	31.6
3. Cours de langue				
- total (temps plein)	3,532	4.4	365.0	8.4
TOTAL	81,036	100.0	4,371.0	100.0

* Répartition approximative.

Source: Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, Rapport annuel 1977-78.

La différenciation temps plein/temps partiel permet d'autre part de constater qu'en termes de jours-élèves, ce sont les programmes à temps plein qui dominent.

Le tableau 3.2.7 reprend les statistiques du PFMC mais cette fois sur la base des différents postes de dépenses. En résumé, on constate que les frais sont partagés en deux (2) blocs, soit les achats de cours et les allocations versées aux stagiaires. Globalement, les achats de cours comptaient pour 66.8% des dépenses en 1977-78. Ce premier bloc comprend deux (2) volets, soit les frais directs (45.7$ millions) et les coûts de base (54.1$ millions).

Le croisement de ces dépenses avec le nombre de jours-élèves permet de constater qu'au total, le PFMC a entraîné des frais de 34.13$ par jour-élève ou encore 170.67$ par semaine-élève. Les allocations versées aux stagiaires représentent 33.2% des dépenses totales. Toutefois, il faut bien réaliser que sous l'angle de la situation financière des stagiaires, les allocations constituent une bien faible motivation à quitter son emploi pour s'inscrire à un PFMC ou encore à prolonger sa période de stage. En effet, si un individu avait travaillé pendant une semaine normale en 1977-78 (40 heures) au salaire minimum (3.53$/heure), il aurait gagné 141.20$, alors qu'un PFMC donnait 56.63$ pour la même période. En cons

TABLEAU 3.2.7

Formation de la main-d'oeuvre: évaluation des coûts unitaires liés au Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada (PFMC) au Québec, 1977-78

	Montant en millions de $	Nombre de jours-élèves en milliers	COÛT UNITAIRE PAR:		
			jour-élève $	semaine-élève $	mois-élève $
1. Achats de cours					
1.1 Frais directs					
1.1.1 Formation de type professionnelle					
- à plein temps	27.1	2,190.7	12.37	61.85	267.81
- à temps partiel	4.9	433.6	11.29	56.45	244.43
- total	32.0	2,624.3	12.20	60.98	264.02
1.1.2 Formation de type générale	10.1	1,381.7	7.31	36.55	158.26
1.1.3 Cours de langue	3.6	365.0	9.86	49.32	213.53
TOTAL	45.7	4,371.0	10.46	52.28	226.35
1.2 Coûts de base (1)	54.1	-	12.38	61.89	267.96
TOTAL (1)	99.7	-	22.81	114.05	493.82
2. Allocations versées aux stagiaires (1)	49.5	-	11.33	56.63	245.19
3. TOTAL, PFMC (1)	149.2	-	34.13	170.67	739.00

(1) Pour ces éléments, les coûts unitaires sont calculés par rapport au nombre total de jours-élèves.

Sources: CEIC, Rapport annuel de même que MTMO, Rapport annuel, 1976-77 et 1977-78.

quence, même si les allocations versées aux stagiaires représentent une part non négligeable des dépenses totales (33.2%), leurs implications financières pour le stagiaire moyen risquent d'être un frein majeur à la pénétration du programme auprès de la main-d'oeuvre et particulièrement auprès des individus en situation de travail. D'ailleurs, le tableau 3.2.8 met éloquemment en relation les taux d'allocation et le salaire minimum sur une base mensuelle.

c) Le PFIMC

En plus du PFMC, l'Accord Canada-Québec comprend le Programme de formation en industrie de la main-d'oeuvre du Canada (PFIMC). Ce programme demeure toutefois marginal lorsqu'on le compare au premier. En 1977-78 par exemple, les budgets du PFIMC étaient de 19.8$ millions; ils représentent environ 13.3% de ceux du PFMC; de même, le nombre de stagiaires était de près de 19,500 comparativement à plus de 80,000 pour le PFMC.

Le tableau 3.2.9 nous donne certaines informations quant à la clientèle du PFIMC. Parmi les points saillants, remarquons d'abord que les hommes constituent 75.6% de la clientèle globale; il y a donc une légère sous-représentation des femmes: en 1977-78, ces dernières occupaient environ 30% des emplois[1] alors que leur participation au PFIMC était de 25%.

---

(1) Estimation basée sur les statistiques de 1977 et 1978 du Catalogue 72-002 de Statistique Canada.

TABLEAU 3.2.8

Formation de la main-d'oeuvre: allocations mensuelles des stagiaires suivant à plein temps des cours dans le cadre du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada (PFMC) au Québec, 1975 à 1978

	(1er juillet 1975) ($)	1er juillet 1976 - octobre 1978 ($)	(après octobre 1978) ($)
1. Allocations			
- personnes seules	292	n.s.p.	n.s.p.
- couples ayant trois enfants	469	n.s.p.	n.s.p.
- personnes sans personnes à charge, logées chez parents ou conjoint	n.d.	180	40
- personnes seules sans personnes à charge	n.d.	316	240
- personnes seules avec:			
1 personne à charge	n.d.	360	320
2 personnes à charge	n.d.	388	380
3 personnes à charge	n.d.	412	488
4 personnes à charge	n.d.	436	500
2. Salaire minimum	447	510*	551**

Notes: * $3.27/heure
** $3.53/heure

n.d.: non disponible
n.s.p.: ne s'applique pas.

Sources: Conseil économique du Canada, Des travailleurs et des emplois, p. 286 et Richard NANTEL, ICEA, Les programmes de formation professionnelle pour adultes au Québec, p. 4.

TABLEAU 3.2.9

Formation de la main-d'oeuvre: programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada (PFIMC), nombre de participants selon le domaine professionnel et le sexe au Québec, 1977 78

	Hommes	Femmes	TOTAL
Arts	76	99	175
Services communautaires et de loisirs	216	53	269
Construction	678	17	695
Génie et sciences naturelles	370	62	432
Fabrication, montage et réparation:			
- matériel électrique ou électronique	531	118	649
- articles de caoutchouc et de plastique	369	11	380
- articles en textile, fourrure et en cuir	278	1,016	1,294
- articles en bois	326	11	337
- mécaniciens et réparateurs	1,920	18	1,938
- autres articles	849	172	1,021
Gestion et administration	515	194	709
Manutention	188	23	211
Services médicaux et de santé	198	193	391
Usinage et transformation de métaux	1,191	33	1,224
Usinage, autres matériaux (sauf métaux)	624	11	635
Industrie primaire:			
- agriculture et horticulture	82	13	95
- exploitation forestière, abattage	463	3	468
- techniques minières (mines et carrières)	143	-	143
Imprimerie	313	107	420
Métiers de transformation:			
- produits chimiques et produits connexes	182	34	216
- aliments et breuvages	622	99	721
- traitement du minerai	173	13	186
- pâtes et papiers	280	-	280
- textiles	267	77	344
- bois	376	13	389
- autres	494	10	504
Ventes	1,071	582	1,653
Services	386	382	768
Sténo-dactylo et travail de bureau	959	1,365	2,324
Exploitation des transports	342	10	352
Autres	203	5	208
Inconnu	44	11	55
TOTAL	14,731	4,755	19,486

Source: Statistique Canada, catalogue 81-238, tableau 8.

Chez les hommes, les principaux domaines de formation sont: a) mécaniciens et réparateurs dans le secteur de la fabrication, b) les emplois liés à l'usinage et à la transformation des métaux, c) ceux du secteur de la vente, d) ceux de sténo-dactylo et de travail de bureau et enfin e) les emplois liés à la fabrication de différents produits; chez les femmes, il y a essentiellement deux (2) types de formation, soit sténo-dactylo et travail de bureau ainsi que fabrication d'articles en textile, fourrure et cuir.

Au tableau 3.2.10. nous tentons de comparer les secteurs d'emploi au Québec et les domaines de formation du PFIMC; la comparaison est délicate car les catégories professionnelles ne sont pas totalement compatibles avec les secteurs industriels[1]. Le tableau 3.2.10 permet toutefois d'affirmer que le secteur tertiaire (services) est nettement sous-représenté dans le PFIMC et c'est l'inverse dans le cas du secteur secondaire (fabrication). Cette affirmation qui s'applique spécifiquement au PFIMC ne nous permet pas de dégager des conclusions globales pour l'ensemble des programmes de formation de la main-d'oeuvre.

d) Les autres programmes

En plus des programmes de l'Accord Canada-Québec, on a vu que les autres programmes publics et ceux des éco-

(1) À titre d'exemple, un individu participant à un PFIMC dans le domaine «sténo-dactylo et travail de bureau» peut se retrouver dans le secteur de la fabrication ou encore dans celui des services, etc.

TABLEAU 3.2.10

Formation de la main-d'oeuvre: comparaison des secteurs d'emploi et de la clientèle du Programme de formation en industrie de la Main-d'oeuvre du Canada (PFIMC) au Québec, 1977-78

	ENSEMBLE DES EMPLOIS (1)		CLIENTÈLE DU PFIMC (2)		
	Nombre (milliers)	%	Nombre	% (3)	% (4)
Primaire	119	4.8	706	3.6	4.5
Fabrication	559	22.6	10,749	55.2	68.2
Construction	142	5.7	695	3.6	4.4
Tertiaire	1,652	66.8	3,608	18.5	22.9
Indéterminé	-	-	3,728	19.1	-
TOTAL	2,473	100.0	19,486	100.0	100.0

(1) Situation de 1977
(2) Situation de 1977-78
(3) Répartition directe
(4) Distribution proportionnelle de «indéterminé»

Sources: Ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme, La situation économique au Québec, 1978 et tableau 3.9.

les privées complétaient un premier volet de la formation de la main-d'oeuvre. Pour l'année 1976-77 par exemple, les dépenses des autres programmes publics étaient de 46.9$ millions et les programmes des écoles privées représentaient 4.9$ millions (cf. tableau 3.2.1).

Il n'existe que peu d'informations structurées pour ces deux derniers aspects. Dans le cas de la rubrique «autres programmes publics», on peut se référer à l'Annexe 3.1 pour retrouver certaines statistiques relatives à l'éducation permanente alors que l'Annexe 3.2 se concentre sur l'apprentissage et les différents cours de métier. On peut toutefois supposer un certain chevauchement entre ces informations et celles présentées précédemment dans le cadre de l'analyse du PFMC et du PFIMC, d'où notre difficulté d'analyser cette rubrique d'une façon systématique et isolée.

Quant aux programmes des écoles privées, leur importance est minime sinon négligeable. Chose certaine, on retrouve deux (2) types de formation à ce niveau: la formation professionnelle et les cours de langue; la formation professionnelle comprend principalement des programmes de secrétariat, d'informatique et d'électronique.

Même si les budgets alloués à la formation professionnelle ne peuvent être distingués de ceux consacrés à la formation générale pour les étudiants à plein temps inscrits au niveau secondaire et collégial, on peut toutefois déterminer son importance relative par le biais du nombre d'étudiants.

Par exemple en 1976-77, les effectifs scolaires se répartissent ainsi: au secondaire, plus de 113,000 étudiants (sur 631,000), soit près de 18% des étudiants de ce niveau, se retrouvent dans le secteur professionnel; au niveau collégial, on en retrouve relativement plus, puisque près de 46% des étudiants (56,000 sur 122,000) sont inscrits en formation professionnelle. Il ne faut pas oublier que cette clientèle scolaire peut être appelée à certains moments à suivre des programmes de stage de formation en industrie, mais leur importance et leur durée n'ont pas fait l'objet d'analyse particulière.

---

(1) MEQ, Rapport annuel 1978-79, tableau 3, p. 228.

e) Résumé

En résumé, les caractéristiques suivantes se dégagent du premier volet de la formation de la main-d'oeuvre, soit les programmes publics et ceux des écoles privées:

- ces programmes représentent en terme budgétaire l'équivalent de 1/2% du PIB québécois et de 5% de l'ensemble des dépenses en éducation au Québec;

- ces programmes sont presque totalement financés à même les fonds consolidés des revenus des gouvernements et particulièrement de celui du Canada;

- la croissance des dépenses de ces programmes pour la période 1972-73 à 1976-77 n'a fait que compenser l'inflation;

- globalement, le PFMC et le PFIMC rejoignent environ 4% de la main d'oeuvre québécoise;

- leur budget (PFMC et PFIMC) représentait environ 0,73% de la masse salariale ou encore 0,57% du revenu intérieur net du Québec;

- si on considère qu'en 1977-78, l'allocation hebdomadaire versée en moyenne à un stagiaire était d'environ 60$ alors qu'à la même époque, le salaire minimum rapportait environ 140$, force est d'admettre que s'inscrire à plein temps au PFMC était très coûteux, en termes relatifs, particulièrement pour celui qui occupait un emploi;

- le PFMC est certes le principal programme de ce groupe étant en terme de budget de sept (7) à huit (8) fois plus important que le PFIMC:

- sous l'angle des types de formation, l'Accord Canada-Québec a donné lieu en 1977-78 à de la formation professionnelle pour 82,500 stagiaires, c'est-à-dire 82.1% de la clientèle totale, à de la formation générale pour 14,490 stagiaires (14.4%) et à des cours de langue pour 3,532 stagiaires (3.5%);

- il est difficile de traduire le nombre de stagiaires en jours-élèves; dans le cas du PFMC, on sait toutefois que la formation de type professionnelle représentait 60% du total comparativement à 31.6% pour la formation de type générale et à 8.4% pour les cours de langue;

- les informations disponibles quant au PFIMC permettent principalement d'affirmer a) qu'environ 20% des stagiaires étaient reliés à l'industrie tertiaire alors qu'elle représentait 70% des emplois au Québec en 1977-78; b) que dans le cas de l'industrie de la transformation, de 55% à 70% des stagiaires du PFIMC y étaient reliés alors qu'elle représentait environ 22% des emplois.

3.2.2 Les programmes et actions menés directement par l'entreprise

En plus des programmes publics et de ceux des écoles privées, les entreprises s'occupent aussi de la formation de la main-d'oeuvre. Une enquête de Statistique Canada[1] menée en 1970 permet d'avoir une certaine image de la situation; il n'est toutefois pas assuré que l'enquête traite de tous les

(1) Les résultats de cette enquête sont contenus dans le catalogue 81-555 de Statistique Canada.

aspects. À titre d'exemple, on ne peut nier qu'en dehors de la formation structurée, il y ait de la formation pratiquement «invisible» en termes de statistique et de comptabilité; la formation sur le tas prend souvent l'aspect d'un apprentissage plus ou moins explicite et plus ou moins bien défini en ce qui regarde les coûts, la durée, etc.

Sur la base de l'enquête de Statistique Canada, on note qu'en 1970, il y avait 159,104 stagiaires dans ce genre de formation au Québec comme le montre le tableau 3.2.11; à l'époque, ce nombre représentait 7.4% des personnes occupées, ou encore 6.8% de la main-d'oeuvre. Comme dans le cas du PFIMC, on remarque une sous-représentation des femmes mais cette fois, l'écart est beaucoup plus large. En effet, les femmes représentaient 7.1% des stagiaires alors qu'elles comptaient pour près de 32% de la main-d'oeuvre.

Il ne faut pas se surprendre d'autre part que 72.9% des stagiaires suivaient des programmes de cours professionnels et que la presque totalité des stagiaires participant à des programmes autres que professionnels suivaient en fait des cours de sécurité. Les résultats de l'enquête permettent de plus de constater qu':

a) environ 75% des stagiaires suivent soit des cours en classe uniquement (50%), soit des cours en classe et sur place (25%);

TABLEAU 3.2.11

Stagiaires selon le sexe, suivant le domaine de formation, Québec, 1970

	Hommes	Femmes	TOTAL
Métiers:			
. nombre	47,419	2,219	49,638
. %	33.0	19.6	31.2
Travail de bureau:			
. nombre	10,448	2,817	13,265
. %	7.1	24.8	8.3
Ventes:			
. nombre	8,862	2,123	10,985
. %	6.0	18.7	6.9
Autres cours de formation professionnelle (sauf gestion):			
. nombre	12,743	275	13,018
. %	8.6	2.4	8.2
Gestion:			
. nombre	26,651	2,462	29,113
. %	18.0	21.7	18.3
Langues:			
. nombre	4,052	201	4,253
. %	2.8	1.8	2.7
Sécurité et orientation professionnelles			
. nombre	35,891	1,215	37,106
. %	24.3	10.7	23.3
Autre formation non-professionnelle:			
. nombre	11	-	11
. %	-	-	-
Apprentis enregistrés:			
. nombre	1,043	2	1,045
. %	0.7	-	0.7
Apprentis non-enregistrés:			
. nombre	630	40	670
. %	0.4	0.3	0.4
TOTAL:			
. nombre	147,750	11,354	159,104
. %	92.9	7.1	100.0

Source: Statistique Canada, catalogue 81 555, p. 26-29.

b) et que 16,7% des entreprises ayant répondu au questionnaire affirmaient avoir des programmes de formation.

La durée des cours de formation donnés par les entreprises est assez variable, comme le montre le tableau 3.2.12; d'une part, on remarque que plus de 50% des stagiaires reçoivent des cours de moins de 100 heures et d'autre part, près de 40% d'entre eux participent à des cours de plus de 200 heures. À l'aide de la valeur médiane de chacun des items présentés au tableau 3.2.12[1], on pourrait estimer à 390 le nombre moyen d'heures de cours suivis par un stagiaire ou encore une cinquantaine de jours; cette estimation découle toutefois d'un calcul dont on ne peut vérifier le fondement; en conséquence, il ne faut pas lui accorder une importance prioritaire; limitons-nous à mentionner qu'il semble que la durée des cours de formation des entreprises soit comparable à celle des programmes publics, soit une cinquantaine de jours tel qu'estimé ici.

Le tableau 3.2.13 nous informe sur les activités de formation des entreprises selon le secteur industriel. En résumé, on constate que le secteur manufacturier et celui des services de transport dominent en termes d'effectifs. En

---

(1) Avec répartition proportionnelle de l'item «durée inconnue» et en utilisant 1,300 heures comme médiane pour l'item «plus de 599 heures», ce qui constitue la moyenne entre 600 heures et l'année complète de travail (2,000 heures).

TABLEAU 3.2.12

Stagiaires, sauf les apprentis, selon la durée du cours, Québec, 1970

Durée du cours	TOTAL DES STAGIAIRES	
	Nombre	%
Moins de 20 heures	43,604	27.7
De 20 à 39 heures	19,056	12.1
De 40 à 99 heures	18,732	11.9
De 100 à 199 heures	6,312	4.0
De 200 à 599 heures	23,883	15.2
Plus de 599 heures	33,815	21.5
Durée inconnue	11,987	7.6
TOTAL	157,389	100.0

Source: Statistique Canada, catalogue 81-555, p. 34-35.

TABLEAU 3.2.13

Nombre d'entreprises déclarant des programmes de formation et stagiaires participants, selon les secteurs industriels, Québec, 1970

	COMPAGNIES		STAGIAIRES	
	Nombre	Répartition procentuelle	Nombre	Répartition procentuelle
Industries primaires:				
. ensemble	26	4.5	12,500	7.9
. forêts	7	1.2	506	0.3
. mines	19	3.3	11,994	7.5
Industries manufacturières:				
. ensemble	268	46.4	43,573	27.4
. aliments	44	7.6	2,606	1.6
. caoutchouc	12	2.0	1,080	0.7
. textile	26	4.5	2,750	1.7
. bois	46	8.0	10,831	6.8
. imprimerie	23	4.0	872	0.5
. produits métalliques	31	5.4	3,395	2.1
. machinerie	38	6.6	11,382	7.2
. pétrole	48	8.3	10,657	6.7
Construction	18	3.1	408	0.3
Transports	33	5.7	71,684	45.0
Commerce	106	18.3	11,287	7.1
Finances	77	13.3	11,194	7.0
Services	49	8.5	8,438	5.3
Non précisé	1	0.2	20	0.
Tous les groupes industriels	578	100.0	159,104	100.0

Source: Statistique Canada, catalogue 81-555, p. 24-25.

fait, le primaire englobe 7.9% des stagiaires, le secondaire en regroupe 27.4%; dans ce dernier cas, mentionnons en particulier les sous-secteurs de la machinerie (7.2%), du bois (6.8%) et des produits pétroliers (6.7%). L'importance de l'industrie de la construction est négligeable (0.3%) alors que le tertiaire regroupe 64.4% des stagiaires, dont 45% dans le sous-secteur du transport.

Sur la base de ces informations pour l'année 1970 et de celles pour 1977-78 concernant la clientèle du PFIMC par secteur, il apparaît que ces deux programmes n'ont pas les mêmes priorités; rappelons simplement que la clientèle du PFIMC provient à près de 70% du secteur secondaire (cf. tableau 3.2.10) alors que la proportion des emplois qu'on y retrouve est de 27.4% (c'est l'inverse pour le tertiaire: 23% vs 64.4%); il semblerait donc que les actions de formation des entreprises se rapprochent plus des secteurs d'emploi au Québec (i.e. dominance du tertiaire) que c'était le cas pour le PFIMC.

On a vu au début de cette section qu'en plus des programmes de l'entreprise organisés et comptabilisés, il y avait sans doute des actions de formation plus ou moins explicites, particulièrement au niveau de la formation sur le tas. Évidemment, il est difficile d'isoler cet élément. À titre d'illustration, nous présentons au tableau 3.2.14 les dispositions relatives à cette question dans les conventions collectives impliquant plus de 500 employés et ce, pour l'année 1977.

TABLEAU 3.2.14

Dispositions de grandes conventions collectives portant sur une période de stage après l'embauchage dans les entreprises (1) du secteur manufacturier, Canada, 1977

	CONVENTIONS		EMPLOYÉS VISÉS	
	Nombre	%	Nombre	%
1. Aucune disposition	18	5.3	20,049	4.5
2. Période de stage prévue:				
2.1 Un mois ou moins	36	10.6	56,555	12.8
2.2 Jusqu'à 2 mois	111	32.6	122,878	27.7
2.3 Jusqu'à 3 mois	138	40.5	184,936	41.7
2.4 Jusqu'à 4 mois	16	4.7	19,640	4.4
2.5 Jusqu'à 6 mois	15	4.4	33,425	7.5
2.6 Autres dispositions	7	1.9	5,740	1.4
TOTAL	323	94.7	423,173	95.5
TOTAL	341	100.0	443,222	100.0

(1) Avec des conventions collectives impliquant 500 employés et plus.

Source: Travail Canada, Dispositions de grandes conventions collectives concernant les employés dans l'industrie manufacturière au Canada, Ottawa, juillet 1977.

On voit clairement que la presque totalité des grandes conventions collectives prévoient une période de stage après l'embauche (95.5%). D'ailleurs, la disposition la plus importante précise que le stage peut durer jusqu'à trois (3) mois (41.7%), ce qui n'est pas négligeable.

En définitive et malgré l'hétérogénéité des informations disponibles, il ressort clairement que les entreprises «prennent à leur charge» de la formation professionnelle de deux façons. D'une part, elles ont des programmes spécifiques; d'autre part, des actions de formation plus ou moins bien déterminées existent aussi.

3.2.3 Synthèse de la formation de la main-d'oeuvre au Québec

- Telle que nous l'avons abordée, la formation de la main d'oeuvre au Québec comporte (2) grands volets, soit a) les programmes publics et ceux des écoles privées et b) les programmes de l'entreprise.

- Si les tendances observées en 1970 pour l'entreprise se sont maintenues, on peut affirmer que globalement, un individu actif (main-d'oeuvre) sur dix (10) participe à un programme de formation au Québec.

- Dans le même contexte, on peut évaluer en additionnant les deux (2) volets, que les budgets totaux représentent de 1 1/2% à 2% du PIB du Québec.

- De plus et selon la même proportionnalité, 60% du financement vient des entreprises, financement auquel peuvent contribuer indirectement les travailleurs, alors que 40% du financement originent des budgets globaux des gouvernements.

- La formation professionnelle représente globalement le principal type de formation au Québec avec environ 75% de la clientèle. La formation générale, incluant la sécurité, compte pour 20% de la clientèle alors que les autres types de formation demeurent mineurs.

- Nous n'avons pas d'informations précises quant à la participation financière des travailleurs aux programmes des entreprises, soit directement (frais) ou indirectement («manque à gagner»); dans le cas du PFMC par contre, on peut affirmer que même si les allocations aux stagiaires représentent 30% des coûts totaux, ces allocations demeurent très faibles par rapport aux besoins financiers du stagiaire.

- Les femmes sont systématiquement sous-représentées dans la clientèle de la formation, particulièrement dans le cas des programmes des entreprises.

- Sur le plan des secteurs industriels, il semble que le PFIMC se concentre d'abord dans le secondaire alors que pour les entreprises, la plupart des activités de formation originent d'établissements oeuvrant dans le tertiaire. Quant au PFMC, on ne peut pas allouer sa clientèle aux différents secteurs.

- En outre de ces programmes bien définis, il est certain que les entreprises mènent des actions de formation plus ou moins explicites; 40% des grandes conventions collectives prévoient par exemple des périodes de stage pouvant aller jusqu'à trois (3) mois après l'embauchage.

3.2.4 Informations supplémentaires

En plus des observations et analyses faites jusqu'à maintenant, il nous semble pertinent de présenter certaines informations complémentaires.

En analysant les statistiques fiscales des particuliers au Québec pour l'année 1977[1], on réalise ainsi que:

(1) Annexe 3.3, tableaux A3.3.1 à A3.3.3.

- 6.7% des contribuables déclarent des frais de scolarité;

- si on ne considère que les contribuables âgés de 25 ans et plus, pour tenter d'exclure les étudiants, environ 120,000 personnes ont déclaré des frais de scolarité;

- ces frais représentent globalement 65$ millions, ce qui équivaut à 0.2% de la somme totale de salaires et traitements déclarés;

- sur la base des contribuables imposables, mentionnons que les résidants de la région administrative de Montréal dépensent relativement plus pour les frais de scolarité alors que c'est l'inverse pour les résidants des autres régions.

L'analyse des dispositions des conventions collectives pour les entreprises de 200 employés et plus[1] révèle qu'en 1974, pour l'ensemble du Canada:

- 49% des syndiqués ont accès à des programmes de «recyclage»;

- 27% d'entre eux, dans les cas spécifiques «d'innovation technologique», peuvent participer à des programmes de formation;

---

(1) Annexe 3.3, tableaux A3.3.4 et A3.3.5.

- il y a des dispositions d'«aide pour études» pour 23.7% des syndiqués;

- enfin, la formule de «congés d'étude» rejoint 17% des syndiqués.

Ceci étant dit, notons tout de même qu'au Québec en 1974, les entreprises privées de moins de 200 employés représentaient près de 40% des emplois. Ceci est une variable essentielle dans l'analyse.

3.3 Hypothèses exploratoires

3.3.1 Introduction

Nous avons constaté, dans la section précédente, qu'il se dépensait au Québec[1] plus de 220$ millions en formation professionnelle de la main-d'oeuvre, concentrés dans les programmes des gouvernements (PFMC, PFIMC et autres programmes) et des écoles privées. Puisque ces sommes sont comparables à celles dépensées dans d'autres provinces, on peut constater (au tableau 3.3.1) que le Québec alloue en 1976-77 une part plus importante de ses dépenses à la formation professionnelle (par rapport au produit provincial brut) que l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique; ces dépenses sont plus élevées par personne active qu'en Ontario, mais moindres qu'en Alberta ou en Colombie-Britannique: elles se situent à près de 80$ par personne active.

Autre constatation importante, c'est que le gouvernement du Québec y consacre relativement moins que les autres gouvernements provinciaux et se fait financer (cette année-là) relativement plus par le fédéral.

---

(1) Certaines de ces sommes proviennent des entreprises privées ou des individus mais leur part est inconnue; quant à la formation menée à l'intérieur des entreprises et institutions québécoises, aucun estimé n'est actuellement disponible. De plus, les budgets consacrés aux étudiants à plein temps en formation professionnelle au niveau secondaire et collégial ne peuvent être isolés.

TABLEAU 3.3.1

Dépenses en formation professionnelle pour la population active: comparaisons entre les provinces canadiennes en relation avec certains indicateurs socio-économiques, 1976-77

	Québec	Ontario	Alberta	Colombie-Britannique	Ensemble du Canada
Dépenses globales en formation professionnelle (millions de $)	220.9	310.6	77.9	98.1	955.1
% par rapport au produit provincial (national) brut	.47	.42	.36	.44	.50
Dépenses par personne active ($)	81.33	79.02	91.00	86.45	92.65

Source: Statistique Canada, catalogue 81-208.

Ainsi, Statistique Canada évalue que le fédéral finance près de 85% de ces dépenses, alors qu'en Ontario[1], ce pourcentage est estimé à 78%. De plus, le Québec recueillerait 27% des dépenses fédérales effectuées au Canada et l'Ontario, 34.7%.

Enfin, le budget de la formation professionnelle de la main-d'oeuvre représente moins de 5% des dépenses d'éducation[2] au Québec (220$ millions sur près de 4.5$ milliards); les autres provinces y consacrent un pourcentage plus élevé (l'Ontario 5.8%; l'Alberta 6.6%; la Colombie-Britannique 6.4%).

Quant aux entreprises privées, c'est évidemment dans la grande entreprise qu'il se dépense le plus d'argent; si nous utilisons les résultats du Conference Board[3] aux États-Unis et qu'on suppose que plus l'entreprise est petite, plus ces dépenses diminuent, on pourrait estimer que dans le secteur strictement privé de l'économie québécoise, plus spécifiquement dans les entreprises de plus de 200 employés[4], on investit entre 10$ et 60$ millions. Aux dépenses du secteur privé[5], il faut ajouter toutes

---

(1) D'ailleurs, le Québec est la seule province canadienne à être autant financée dans ce domaine par le gouvernement fédéral.

(2) Nous n'avons pas pu isoler les dépenses de formation pour l'apprentissage, ni pour les immobilisations.

(3) En moyenne, il s'y dépense 60$ par employé dans l'échantillon des entreprises de 500 employés et plus.

(4) Entre 800,000 et 1 million de travailleurs y sont concentrés; on peut se référer en annexe, aux tableaux A3.? 5 et suivants pour plus de détails.

(5) En Ontario, un estimé émis par R. ORAM, dans le Financial Post du 25 février 1978, situait à 500$ millions les dépenses de formation dans l'industrie, soit près de 130$ par personne active; si on utilise la même base par personne active au Québec, on obtient près de 350$ millions.

les dépenses effectuées par les ministères, les sociétés d'État, les institutions et organismes publics et parapublics, pour lesquels aucun estimé n'est disponible, ni en termes de coûts directs et encore moins de coûts indirects. On peut dire qu'il existe un effort à faire de ce côté pour évaluer la participation relative de chacun des partenaires sociaux au Québec.

Ayant complété l'analyse sommaire de la position relative du Québec par rapport aux autres provinces canadiennes et à d'autres pays, nous allons maintenant nous concentrer sur ce qui se fait ou pourrait se faire au Québec en matière de financement de la formation professionnelle. C'est pourquoi nous allons faire un rappel de quelques orientations et recommandations proposées par le gouvernement fédéral ou par d'autres provinces du Canada. Ensuite, nous allons situer les orientations des politiques québécoises en relation avec la politique proposée dans un document récent de consultation du gouvernement du Québec. Puis, nous tiendrons compte de quelques propositions avancées par certains organismes ou chercheurs intéressés à ces questions. Finalement,

nous traiterons des principaux aspects financiers et administratifs reliés à la conception d'un fonds national de soutien à la formation professionnelle.

3.3.2 Rappel de quelques expériences au Canada

Parmi les programmes de main-d'oeuvre du gouvernement fédéral, il y a le PFIMC pour lequel il se dépense environ 20$ millions au Québec. Le gouvernement rembourse les entreprises qui assurent la formation pour:

> «i) *la totalité des frais pour l'achat de matériel pédagogique et la location des locaux, des sommes versées en traitements aux instructeurs et des frais de déplacement et de subsistance des instructeurs;*
>
> ii) *50% des frais de déplacement et de subsistance des stagiaires;*
>
> iii) *50% à 75% des frais de scolarité lorsque la formation est impartie à un établissement d'enseignement public;*
>
> iv) *les salaires des ouvriers ayant besoin d'une formation spéciale, jusqu'à concurrence de 85%;*

v) *les salaires des travailleurs en chômage embauchés dans le cadre du programme, jusqu'à concurrence de 60%;*

vi) *les salaires des ouvriers déjà au service de l'entreprise, jusqu'à concurrence de 40%.*

L'entreprise assume les autres coûts relatifs à l'administration, à la location d'équipement, au matériel de production» (1).

Ce programme fut d'ailleurs le successeur du programme de formation en cours d'emploi (TOJ: 'training on the job') dont les modalités de versements des subventions étaient différentes:

«Grâce à des subventions fédérales, les employeurs embauchent des stagiaires et leur paient un salaire même si leur productivité est faible au cours de la période d'apprentissage. Les subventions peuvent être versées de deux façons:

a) *un stimulant sur le plan fiscal équivalent à une déduction de 150% des salaires versés aux stagiaires, permettant la récupération de 75% des sommes versées en salaires, dans le cas d'un taux d'impôt sur le revenu [des entreprises] d'environ 50%;*

---

(1) Statistique Canada, catalogue 81-238.

b) *le paiement direct par le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration de 75% des salaires des stagiaires, dans le cas des entreprises incapables de se prévaloir de l'adoucissement fiscal.*

... Le stagiaire oeuvre sur ce chantier et contribue à la production» (1).

Cette formule de formation en entreprise fut donc abandonnée et on lui substituait le PFIMC aux alentours de 1973-74. Les premiers crédits furent relativement modestes (près de 20$ millions) au début, mais furent haussés par la suite (près de 70$ millions pour le Canada en 1977-78, soit 10$ millions de plus qu'en 1976 et quatre fois plus que les crédits du début). Si ces budgets ont été augmentés, c'est que le gouvernement canadien a suivi une des recommandations faites par le Comité sénatorial en 1976:

«Le Comité recommande qu'une partie beaucoup plus considérable du montant global des fonds alloués à la formation soit affectée à l'achat de cours pour les adultes qui doivent recevoir une formation en milieu industriel, étant donné que ce type de formation peut être rapidement adapté aux exigences du marché du travail» (2).

---

(1) P.A. COOK, et al., L'impact économique des problèmes publics axés sur le marché du travail, p. 57.

(2) Comité sénatorial des finances nationales, Main-d'oeuvre Canada, p. 98-99.

Le fédéral est donc intervenu au Québec en finançant la formation professionnelle et technique (la formation de base et les cours de langue représentent d'autres volets de cette même politique) et ce, depuis 1967. Depuis 1971, il a commencé à subventionner la formation en industrie et son intention est d'aller plus loin dans le même sens.

Enfin, les rapports de deux commissions d'enquête mandatées par Travail Canada ont examiné des propositions impliquant des programmes de formation comme solution au problème de licenciement[1] ou comme moyens de stimuler le congé payé à des fins éducatives[2]. Voici d'ailleurs ce que recommandait la première:

> *«Nous recommandons l'amélioration des programmes de formation et de recyclage, tant privés que publics, en vue de prévenir ou limiter les mises à pied.*
>
> *Nous recommandons l'allocation de fonds publics à la formation et la mobilité de façon à assurer immédiatement des services de formation aux travailleurs mis à pied.*
>
> *... En vertu de ce système (subventions salariales transférables), les employés mis à pied à la suite d'une réduction de personnel ont droit à une subvention salariale gouvernementale dont un nouvel employeur peut bénéficier»* (1).

---

(1) A.W.R. CARROTHERS, et al., Rapport de la Commission d'enquête sur les excédents de main-d'oeuvre et les mises à pied, p. 230 et 272.

(2) R. J. ADAMS, Rapport de la Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité.

Quant à la Commission Adams, elle a constaté qu'il existait déjà des fonds privés pour financer l'éducation des travailleurs; l'employeur y contribue d'un montant forfaitaire par heure de travail, mais ceci ne s'applique qu'à des travailleurs syndiqués. Les travailleurs non syndiqués ont toutefois bénéficié de l'attention du ministre John MUNRO qui avait soulevé cette question:

> *«Il pourrait être désirable que le gouvernement consente à accorder des incitations au secteur non-syndiqué... Le financement du congé-éducation est une considération importante. Les coûts comprendraient le salaire normal, les contributions aux régimes d'assurance sociale et santé lorsque l'employé est absent, les dépenses de déplacement et de subsistance... On pourrait aussi envisager une certaine contribution gouvernementale ou bien des stimulants fiscaux pour amortir le coût du congé-éducation»* (1).

La Commission d'emploi et d'immigration du Canada (CEIC), le bras administratif du gouvernement fédéral en matière de formation, est donc décidée, suite aux recommandations du Comité sénatorial mentionné précédemment, d'accorder une plus grande priorité à la formation en industrie.

---

(1) MUNRO, J., Paid Educational Leave for Canadian Workers, p. 408-410; traduit par Métreq.

N'oublions pas que cette Commission verse, grâce aux fonds accumulés suite aux prélèvements effectués auprès d'employeurs et employés, des prestations de formation aux stagiaires (éligibles à des prestations de chômage); ceci, selon une source, toucherait près de la moitié des stagiaires:

> *«Maintenant que les prestations d'assurance-chômage et les allocations de formation ont été intégrées, la Commission prévoit qu'environ la moitié des stagiaires pourront bénéficier des prestations de l'assurance-chômage pendant leur stage de formation»* (1).

La CEIC songe aussi à «adopter un programme d'aide à la formation industrielle à long terme afin d'augmenter le nombre d'apprentis dans certaines professions en pénurie»(2). Parmi les autres intentions de cet organisme, mentionnons celles d'assouplir la réglementation concernant l'admission des jeunes au programme de formation en industrie et de mettre sur pied des mécanismes d'aide pour subventionner l'achat de cours dans les collèges ou écoles professionnelles par les entrepreneurs.

---

(1) I. MORRISON, Bricolage avec la formation des adultes, p. 18-21.

(2) Comité sénatorial permanent des finances nationales, Commentaires sur..., 12A, 95-97.

En plus de l'examen des possibilités de financement mené au niveau fédéral, des commissions d'enquête en Ontario et en Alberta proposaient en 1972, dans leurs recommandations, de financer les congés éducatifs. La commission ontarienne avait seulement mentionné la possibilité d'accorder des «subventions spéciales ou autres encouragements» pour le financer. Quant à celle de l'Alberta, elle avait proposé la création d'un fonds éducatif et deux autres modes de financement.

> « . *un fonds éducatif auquel contribuerait l'employeur, l'employé et l'État;*
>
> . *une taxe sur les employeurs qui viendrait s'ajouter aux subventions gouvernementales (système utilisé en Angleterre);*
>
> . *la contribution de l'État dans le cas des chômeurs qui veulent tenter une seconde chance»* (1).

L'Ontario a récemment mis sur pied un programme de formation en entreprise, différent de celui administré par le fédéral (PFIMC); dans le cadre de ce nouveau programme, le ministère ontarien des Collèges et universités

---

(1) Tiré du «Rapport de la Commission sur la planification de l'éducation en Alberta» et «Rapport de la Commission ontarienne sur l'éducation post-secondaire», cités dans G. DAOUST et al., Éducation et travail, p. 288 et 305.

> *«assume un tiers des coûts de formation; chaque entreprise doit assumer le reste... La contribution provinciale permet surtout de payer les traitements des enseignants... Lorsque l'entreprise est en mesure de fournir les locaux, sa contribution est réduite d'autant»* (1).

Quant aux autres provinces, la Colombie-Britannique aurait créé une société d'état qui regroupe les fonds fédéraux et provinciaux dans un seul organisme et qui s'appelle «Occupational Training Council».

Toutes ces mesures nouvelles indiquent que les gouvernements du Canada et de certaines provinces ont commencé à subventionner les entreprises pour les aider dans l'organisation et le financement des programmes de formation professionnelle. L'intérêt qu'ils y portent ne s'inspire pas d'une même orientation globale et les mesures diverses qu'ils ont adoptées en témoignent.

Pour compléter le portrait dans lequel s'inscrit l'action du gouvernement du Québec, nous allons situer la conception du fonds de formation dans les différentes politiques gouvernementales adoptées depuis quelques années; entre autres, nous discuterons des orientations proposées par le Livre blanc sur le développement économique et celles contenues dans le document de consultation du MEQ.

---

(1) Statistique Canada, catalogue 81-238.

3.3.3 Les orientations des politiques gouvernementales du Québec

Le gouvernement a suggéré, dans le document présentant son énoncé de politique économique, quelques moyens d'action visant à «renforcer, élargir et intégrer les mesures existantes»[1]; parmi ceux-ci, certains outils sont déjà en place, tels le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail et l'Institut national de productivité, mais des mesures plus spécifiques concernent la formation professionnelle:

> « - *Les actions en formation professionnelle dans l'entreprise seront orientées dans les secteurs les plus productifs, c'est-à-dire ceux qui permettent l'accès aux marchés externes et où le Québec possède des avantages comparatifs. Pour les secteurs moins productifs, la priorité sera donnée aux projets de formation qui accompagnent une modernisation de l'équipement ou un changement dans les méthodes de production;*
>
> - *une politique plus active de formation en industrie et le développement de modes de formation plus souples (formule mixte, congé-éducation) ...;*
>
> - *le développement de programmes visant à aider l'employeur dans la gestion des ressources humaines au niveau de... l'identification des besoins de formation»* (1).

(1) Gouvernement du Québec, Bâtir le Québec, Éditeur officiel du Québec, 1979, p. 192.

Le MEQ[1] et le MTMO[2] sont les deux ministères qui se sont penchés sur ces politiques depuis l'énoncé de politique économique du gouvernement. Le MTMO a déjà commencé à subventionner durant 1978-79 un programme de formation en industrie, où il a été investi un montant de 165,000$; les activités décrites dans le rapport annuel du MTMO correspondent à des actions de formation menées suite à une nouvelle implantation, à une innovation technologique ou nouvelle technologie. Quant à ces deux ministères, ils se sont penchés sur l'élaboration d'un nouveau programme de formation professionnelle (en industrie ou en institution).

Dans un autre document de politique, c'est-à-dire celui concernant le développement culturel, on mentionnait aussi que les lois:

> *«fédérale et québécoise de l'impôt permettent à un employeur d'inclure au chapitre de ses dépenses les frais encourus pour la formation de ses travailleurs; bien entendu, elles ne spécifient en rien en quoi doit consister cette formation»* (3).

Évidemment, les détails des frais de formation réclamés en déductions à ce titre ne nous sont pas connus pour les entreprises; seules des informations concernant les particuliers (les frais de scolarité) nous sont accessibles via les

---

(1) MEQ, L'éducation au Québec, Rapport des activités du MEQ, 1978-79, p. 101 et 102.

(2) MTMO, Rapport annuel, 1978-79, p. 94 et 98.

(3) Gouvernement du Québec, Politique québécoise du développement culturel, p. 222.

statistiques fiscales du Québec, mais on n'y différencie pas les étudiants des adultes travailleurs. De plus, dans ce document, on déclarait une intention de financer l'apprentissage, c'est-à-dire:

> *«l'Etat, en collaboration avec les employeurs et les travailleurs, a donc un rôle croissant à jouer dans le domaine de l'apprentissage. Cela pourrait se concrétiser par un financement plus généreux de l'apprentissage...»* (1).

Des éléments de politiques se retrouvent aussi dans les différents documents d'orientation(2) concernant l'éducation au Québec. Ils ont été intégrés par le MEQ dans un document de consultation(3) portant sur la formation professionnelle et son financement. On y propose un nouveau mode de financement impliquant tous les partenaires sociaux. Nous nous attachons maintenant à analyser des modalités de financement qui pourraient être discutées entre les principaux intéressés. Comme première démarche, nous allons faire un rappel de ce qui a déjà été proposé au Québec dans ce domaine. Par la suite, nous analyserons les principaux aspects financiers et administratifs d'un fonds de formation au Québec.

---

(1) Gouvernement du Québec, Idem, p. 225.

(2) Ceux concernant l'école québécoise, les collèges du Québec, la formation des maîtres, les universités.

(3) Gouvernement du Québec, MEQ, La formation professionnelle au Québec. Les pages qui nous concernent plus particulièrement: 24, 53, 54, 83, 84, 87 à 90.

3.3.4 Rappel de quelques propositions déjà avancées sur le financement

Les centrales syndicales ont déjà été invitées à donner leur point de vue sur la formation professionnelle de la main-d'oeuvre. Le sommet de Montebello avait permis une discussion entre l'État, les organisations d'employeurs et de travailleurs, mais aucune suggestion concernant les modalités de financement n'a été présentée. Quand viendra le moment de la discussion du partage des responsabilités au sein du fonds national, les questions financières seront vite soulevées.

Quelques chercheurs et organismes se sont penchés sur le financement de la formation professionnelle des adultes. L'Institut canadien d'éducation des adultes (ICEA) proposait en mars 1979 un financement par l'État et par l'employeur[1] et la promotion de clauses de conventions collectives portant sur le congé-éducation payé. Le Conseil économique du Canada[2] s'était déjà penché sur le financement de l'éducation permanente en 1974. Dans cette étude, on cite l'ouvrage de G. REHM qui:

> *«propose de créer une caisse nationale en vue de financer les périodes de vie non consacrées au travail. Cette caisse soumise à la gestion de l'autorité provinciale ou fédé-*

---

(1) ICEA, Le congé-éducation payé, Bulletin de liaison de l'ICEA, vol. 3, no 3, mars 1979.

(2) Association canadienne des dirigeants de l'éducation des adultes des universités de langue française, Les incidences économiques de l'instauration d'un régime d'éducation permanente, p.7-8.

rale, s'alimenterait de contributions prélevées à même le revenu des salariés dans le cas des employés et possiblement une contribution égale de la part des employeurs. Le gouvernement financerait ou non les déficits éventuels... Tout salarié peut demander (et) obtenir la gratuité du stage (de formation), le paiement de son salaire et le maintien de son ancienneté dans l'entreprise pendant la durée du stage» (1).

Dans cette dernière étude, on analyse trois modalités de financement et on fait ressortir les bénéfices et les coûts de chacune:

«Dans un premier schéma, tous les salariés cotisent au fonds et aucun remboursement n'est offert aux non-participants. À l'opposé, une seconde variante offrirait la possibilité pour tous les cotisants de recevoir ultérieurement leurs contributions ou la part non-utilisée de celles-ci avec intérêt. Dans un troisième schéma, situé entre ces deux pôles, tous les salariés contribuent, mais seuls les non-participants qui se situent en deça d'un certain seuil de revenu sont éligibles à un remboursement» (2).

---

(1) Association canadienne des dirigeants de l'éducation des adultes des universités de langue française, Les incidences économiques de l'instauration d'un régime d'éducation permanente, p. 7-8.

(2) Association canadienne des dirigeants de l'éducation des adultes, Idem, p. 9-10.

Les taux de cotisation n'y sont pas mentionnés, mais on signale que le premier schéma nécessiterait le taux le plus bas et le second se situerait entre les deux autres. On ne parle pas des parts relatives à assumer pour chaque partenaire ni des montants globaux pour mettre un tel système sur pied. De plus, les dépenses que couvre un tel fonds risquent d'être importantes puisqu'on prévoit sans distinction le maintien du salaire et des bénéfices marginaux; ces deux postes de dépenses ne sont pas à négliger, surtout dans les activités de formation de longue durée. Les expériences européennes et canadiennes que nous avons citées ont permis de constater que les employeurs, l'État et les travailleurs étaient appelés à contribuer de manière fort différente suivant les pays et le type de formation en cause au financement des activités.

Enfin, une autre proposition avancée en 1975 par un groupe de chercheurs québécois recommandait, en s'inspirant de la formule française, un financement à partir d'un prélèvement sur la masse salariale. On avait retenu cette formule (parmi trois) puisqu'elle semblait compenser les inconvénients que les deux autres impliquaient:

> *«Si la formation s'effectue en usine, les coûts directs seront supportés par l'employeur... En termes généraux, il y a trois solutions possibles (au) problème (des revenus de substitution)... On peut*

d'abord imaginer qu'au cours des périodes de formation auxquelles il a droit, tout individu reçoive de l'État le revenu complémentaire du minimum garanti, de façon à ce que la période d'éducation n'entraîne pas de manque à gagner. Il faudrait alors financer de tels versements par le recours à l'impôt. On peut imaginer, en second lieu, que chaque individu contribue à une caisse, semblable à celle de l'assurance-chômage, et se constitue ainsi des droits de tirage sur la caisse qui permettraient de payer le revenu complémentaire nécessaire pour permettre le congé-éducation. Enfin, on peut imaginer qu'un prélèvement spécial serait effectué, par exemple, sur la base de la masse salariale, comme en France, pour financer l'éducation récurrente» (1).

Pour cette dernière formule, que les auteurs avaient préférée, on s'inspire donc des modalités de l'expérience française qui, on le sait, avait soulevé des problèmes de participation des ouvriers (par rapport aux cadres et techniciens) et avait concentré le contrôle de la formation continue dans les mains des entreprises; l'individu n'a eu son droit reconnu à choisir lui-même son programme de formation qu'au cours des amendements de 1978 et 1979 à la loi adoptée en 1971. De plus, on y incite le gouvernement à légiférer dans ce domaine mais on ne propose pas de

(1) G. DAOUST et al., Éducation et travail, p. 266-267. Voir aussi les pages 268, 269 pour les conditions et modalités d'application.

pourcentage de taxation sur la masse salariale. On n'y discute pas non plus du problème de double taxation mentionné dans ce rapport; les adultes cotisent déjà (via les impôts et taxes en général) aux budgets de l'éducation au Québec, ce qui par conséquent peut occasionner une certaine inégalité dans la redistribution des services de formation, notamment lorsque des adultes ne se prévalent pas de leur droit de participation à ces activités.

C'est donc en tenant compte des suggestions de ces auteurs et organismes que nous examinerons, en terminant les modalités conceptuelles d'un fonds de formation professionnelle destiné à encourager les activités de formation en milieu de travail autant pour les adultes que pour les jeunes en vue d'un perfectionnement ou d'un apprentissage.

3.3.5 Les principaux aspects financiers et administratifs d'un fonds de formation professionnelle au Québec

Toutes les considérations préalables portant sur les aspects théoriques et économiques liés au financement de même que les avantages et inconvénients à mener des activités de formation ont été présentés au début de ce chapitre; on a pu alors se faire une meilleure idée des politiques économiques et sociales qui peuvent être impliquées par le financement de la formation des adultes. Par la suite, nous avons fait le tour des questions de financement et des activités de formation professionnelle au Québec. Enfin, avant d'aborder quelques hypothèses de financement pour le Québec, nous avons situé la position du Québec, non seulement en fonction de ses propres priorités, mais aussi en la comparant avec celle de quelques provinces canadiennes.

S'inspirant d'hypothèses de financement soulevées par des chercheurs ou organismes québécois de même que des expériences étrangères[1] (tant au Canada, aux États-Unis qu'en Europe), nous allons analyser les implications d'un financement par une taxe sur la masse salariale et par une réallocation des budgets de l'éducation; d'autres sources de revenus sont aussi en jeu dans le financement de

---

(1) Une synthèse des expériences étrangères, des objectifs et des modalités et utilisations du financement en particulier, a été présentée à la section 2.7.

l'éducation des adultes, et c'est pourquoi quelques problèmes seront soulevés tant au niveau des sommes en jeu que des sources d'information disponibles. Dans un second volet de l'analyse, nous examinerons quels sont les postes de dépenses qui risquent d'être les plus importants et les moyens de subventions qui s'offrent. Nous complèterons cette analyse par des remarques sur les aménagements d'horaires, les clientèles et la localisation des cours; en dernier lieu, nous toucherons aux questions de réglementation, législation et modalités de taxation.

3.3.5.1 Les sources de revenus

3.3.5.1.1 Une taxe sur la masse salariale

Pour financer la formation professionnelle de leur main-d'oeuvre, on se rappellera que certains pays européens ont établi depuis un certain nombre d'années, une taxe (universelle ou non) sur la masse salariale, dont le taux se situe entre des bornes de 0.15% et 1.1%. En prenant les taux ainsi fixés, quelle serait l'importance des contributions exigibles au Québec? D'après les statistiques fiscales du Québec et celles du MICQ, la masse salariale est évaluée entre 26$ et 30$ milliards[1] en 1977. Une taxe établie entre ces bornes permettrait de recueillir entre 40$ millions (0.15% de 26,765$ milliards) et 331$ millions (1.1% de 30,055$ milliards, tel qu'illustré au tableau 3.3.2).

(1) Les tableaux A3.3.1 à A3.3.6 des annexes identifient la répartition de la masse salariale au Québec.

TABLEAU 3.3.2

Montant des contributions suite à l'application d'une taxe sur la masse salariale, différentes hypothèses, Québec, 1977

	en millions de $	
	Hypothèse A	Hypothèse B
Masse salariale globale	26,765	30,055
Contributions suivant les taux de la taxe:		
- 0.15%	40	45
- 0.25%	67	75
- 0.50%	133	150
- 1.0%	268	301
- 1.1%	294	331

La plus faible hypothèse représenterait un peu moins de 15$ par personne employée, alors que la plus forte hypothèse assurerait des dépenses de plus de 120$ par personne active; rappelons qu'actuellement, il se dépense en formation professionnelle approximativement 80$ par personne active (tableau 3.3.1) dans les principaux programmes publics et ceux des écoles privées.

La répartition de la masse salariale entre les régions du Québec, les groupes d'âge, les secteurs économiques[1] (publics et privés) ne suit pas nécessairement la répartition de la population active. Si par exemple, on décidait de privilégier certains secteurs, régions ou groupes défavorisés, il se produirait des transferts actuellement difficiles à évaluer. La taille de l'entreprise est un autre facteur à considérer dans l'application d'une telle taxe; les expériences européennes ont exempté les entreprises en dessous d'un certain nombre d'employés ou d'une masse salariale globale. Pour ces petites entreprises:

> *«le coût relativement élevé de l'effort administratif mérite d'être noté»* (2).

---

(1) Les tableaux A3.3.1 à A3.3.6 des annexes mettent en évidence cette répartition de la masse salariale et de la population active.

(2) OCDE-CERI, L'alternance travail études, p. 21-22.

et :

> *«à propos des prestations de formation proprement dites, ... elles sont en général moins capables que d'autres de les fournir, et souvent mal informées à ce sujet»* (1).

Les secteurs industriels de l'économie québécoise qui ont un coefficient capital/travail très élevé, c'est-à-dire où le stock de capital physique est relativement important par rapport à l'emploi, font régulièrement face à des changements technologiques[2] et utilisent en général une main-d'oeuvre plus spécialisée; par conséquent, les besoins de formation de ces industries risquent d'être plus élevés que pour les autres, mais leur contribution risque aussi d'être relativement moins importante. D'autres industries, telles «finances et assurances» et «transports, communications et utilités publiques» offrent davantage de programmes de formation à leurs employés. Enfin, en général, les cadres et techniciens sont plus favorisés que les ouvriers, de même que les hommes par rapport aux femmes; la participation aux programmes de formation est inégalement répartie et l'instauration d'un tel fonds peut contribuer à aplanir ces inégalités en autant que les objectifs sont orientés en ce sens. L'État, en plus

---

(1) OCDE-CERI, L'alternance travail-études, p. 94.

(2) Plus le stock de capital est élevé, plus son renouvellement incorpore des changements technologiques.

de financer la formation de ses propres employés, peut aussi être appelé à contribuer une part équivalente à celle du secteur privé pour aider ce dernier à financer des activités de formation suivant les critères et les niveaux de dépenses admissibles.

3.3.5.1.2 Une réallocation des budgets de l'éducation

On sait qu'au Québec en 1976-77, il se dépense en formation professionnelle de la main-d'oeuvre un peu moins de 5% des budgets de l'éducation (section 3.3.1) et une bonne partie du financement est assuré par le fédéral[1]. Si le gouvernement du Québec décide d'augmenter sa part de financement, les hypothèses qu'on peut soulever se présentent de deux manières. D'une part, le gouvernement du Québec peut augmenter sa part de financement; par exemple en 1976-77, le gouvernement aurait pu contribuer au double ou plus du financement de la formation professionnelle et ceci aurait été équivalent à la part relative fournie par le gouvernement de l'Ontario ou d'autres provinces.

L'hypothèse A, où on fait passer la part du gouvernement québécois de 11% à 21%, tout en maintenant constants les montants alloués par le gouvernement fédéral et les autres sources, représente des déboursés additionnels de plus de 27$ millions; l'hypothèse B accentue encore

(1) Le Québec assure toutefois la plus grande partie du financement de la formation professionnelle des étudiants à plein temps au secondaire et collégial.

TABLEAU 3.3.3

Hypothèses de répartition du financement de la formation professionnelle de la population active entre les niveaux de gouvernement

	Répartition en 1976-77 du financement de la formation professionnelle		Répartition équivalente à d'autres provinces canadiennes			
	millions $	%	hypothèse A		hypothèse B	
			millions $	%	millions $	%
Gouvernement fédéral	187	85	187	75	187	66
Gouvernement du Québec	25	11	52	21	84	30
Autres	9	4	9	4	9	4
TOTAL	221	100	248	100	280	100
en % du PPB	0.47		0.53		0.60	

davantage la contribution du gouvernement du Québec (soit 30%) et impliquerait des déboursés additionnels de près de 60$ millions. Par rapport au produit provincial brut (PPB), les montants supplémentaires permettraient de faire passer le pourcentage des dépenses en formation professionnelle de 0,47 à 0.53% ou 0.6%; si on avait consacré 1% du budget de l'économie à la formation professionnelle, c'est environ 466$ millions qu'il aurait été nécessaire de dépenser.

On aurait pu aussi décider de réallouer les parts entre le gouvernement fédéral et celui du Québec pour le même budget; ainsi, sur le 221$ millions, Ottawa aurait pu dépenser 166$ millions (75%) et Québec 46$ millions (21%), soit 21$ millions de plus sous le contrôle du gouvernement du Québec. Ce dernier aurait pu aussi contrôler 30% des dépenses, soit 66$ millions, une augmentation de plus de 40$ millions. En supposant que le financement soit fait sans de nouvelles sources d'impôts ou taxes, il faudrait considérer un transfert équivalent de points d'impôt et de contributions de l'assurance chômage[1] en provenance du gouvernement fédéral.

Un déplacement des priorités dans l'allocation des budgets de l'éducation représente un autre moyen d'as-

---

(1) On se rappellera que le gouvernement fédéral fait financer par la caisse d'assurance chômage une partie des allocations aux stagiaires en formation.

surer un plus grand financement à la formation professionnelle de la main-d'oeuvre. Les 221$ millions de 1976-77 représentent moins de 5% des budgets de l'éducation au Québec. Un changement de priorités peut alors faire passer ce pourcentage jusqu'à 6% et même plus. Les montants ainsi dégagés, suivant l'hypothèse de 6% par exemple, auraient fait passer les budgets de 221$ millions à 270$ millions; on aurait ainsi dépensé 100$ par personne active, soit près de 20$ de plus. Aucune nouvelle source de financement n'est impliquée par ce changement de priorités, en autant que les autres secteurs de l'éducation puissent absorber ces modifications.

3.3.5.1.3 Autres sources de revenus

Un autre moyen d'injecter plus de fonds dans les programmes de formation de main-d'oeuvre pourrait être une réorientation des programmes d'aide à la création d'emplois. Il existe au niveau du gouvernement québécois des programmes d'aide à la création d'emplois orientés dans plusieurs secteurs de l'activité économique du Québec: OSE (opération solidarité économique) recouvre des programmes d'aide à la création d'emplois comme PIJE (programme d'intégration des jeunes à l'emploi), PAT (programme d'aide au travail) et autres (infrastructures municipales, assainissement des eaux, industries cul-

TABLEAU 3.3.4

Hypothèses d'une réallocation des budgets de l'éducation

	Budgets de 1976-77 millions de $	Budgets actuels (approximatifs) millions de $
Budgets globaux de l'éducation au Québec	4,500	5,000
Hypothèses quant au pourcentage consacré à la formation professionnelle:		
4.9	221	244
5.0	225	250
6.0	270	300
7.0	315	350
8.0	360	400
9.0	405	450
10.0	450	500

turelles, etc.). On pourrait songer à intégrer à ces programmes de subventions des mécanismes de financement visant à assurer une aide plus généreuse pour les emplois ou postes où des programmes de formation sont prévus, en autant que cette formation réponde à certains critères jugés prioritaires.

On a vu que le Gouvernement du Québec finance à partir de ses taxes directes et indirectes une part de la formation professionnelle au Québec; en plus, les commissions scolaires, jusqu'au moment de la réforme de la fiscalité municipale, étaient habilitées à percevoir un impôt foncier scolaire (perçu par elles-mêmes ou par les municipalités dans les cas de Montréal, Québec et Sherbrooke) et qui s'ajoutait aux paiements de transfert en provenance du Gouvernement du Québec et, dans une moindre mesure, du gouvernement fédéral. Les grands éléments de la réforme fiscale effectuent principalement un transfert de l'impôt scolaire normalisé (523$ millions dans l'hypothèse[1] d'une occupation du champ à 100% et 272$ millions dans l'hypothèse la plus basse). Une partie de ce financement est actuellement assurée par les entreprises; on pourrait songer à intégrer ce financement à celui portant sur la masse salariale.

Un autre élément de financement, qui en fait consiste en une subvention aux utilisateurs et organisateurs

(1) On peut se référer au Discours du Budget 1979 80, Réforme de la fiscalité municipale, p. 42 à 74, tableaux 8, 9, 10.

de formation, pourrait être intégré dans le financement de la formation professionnelle: c'est celui des exemptions de la taxe de vente sur les fournitures scolaires et sur certains livres et périodiques.

D'autres formules de financement sont aussi disponibles en matière de financement de la formation professionnelle en entreprise, nous faisons référence aux déductions autorisées (section 3.3.3 de ce chapitre) par la loi fédérale et québécoise de l'impôt. Les sommes en jeu nous sont inconnues, mais elles constituent des subventions non règlementées et assujetties à aucun contrôle, qui éventuellement pourraient être intégrées aux modalités de financement des activités de formation en entreprise. Il faut aussi mentionner que la comptabilisation des coûts directs de formation ne pourra pas être aussi diversifiée qu'elle l'est actuellement: si des normes de coûts et de déductions autorisées sont fixées, on pourra s'attendre à une répartition plus équitable du financement et des activités de formation entre les entreprises.

En plus du «manque à gagner», parfois supporté par l'employeur mais plus souvent par le travailleur ou l'État, l'adulte a aussi à défrayer des droits de scolarité lorsqu'il s'inscrit à certains programmes de formation; il peut en obtenir le remboursement de son employeur mais

il peut aussi demander une exemption équivalente sur son revenu personnel, réduisant ainsi son impôt à payer; ainsi, les contribuables qui avaient entre 25 et 65 ans réclamaient près de 30$ millions en exemptions en 1977 au Québec[1] [2]; cette source de financement irait dans une certaine mesure au financement de la formation professionnelle: selon Statistique Canada (tableau 3.2.3 de ce chapitre), près de 6.5$ millions auraient ainsi servi à faire financer par les adultes la formation professionnelle. Certains pays, comme la Suède, ont largement étendu le principe de la gratuité de l'enseignement pour les adultes et l'ont intégré au financement de la formation professionnelle.

Si on décidait de réallouer les budgets de l'éducation en accordant une plus grande priorité à la formation professionnelle, on pourrait intégrer le système de prêts-bourses au financement de l'éducation des adultes, non seulement dans les institutions mais aussi dans les entreprises. Cette nouvelle source de financement pourrait, par exemple, servir à financer une partie des allocations en argent accordées pour compenser le «manque à gagner», les frais de subsistance ou de déplacement entraînés par les programmes de formation.

---

(1) Le tableau A3.3.2 de l'annexe donne la répartition détaillée par groupe d'âge des frais de scolarité réclamés comme exemptions en 1977.

(2) Les cours par correspondance ont rapporté au MEQ près de 500,000$ en 1977-78 et 400,000$ en 1978-79.

Le Gouvernement du Québec, à l'intérieur des politiques de stabilisation économique, peut aussi intégrer des mécanismes de subvention ou d'aide spéciale visant à financer des activités de formation pour les employés menacés de mises à pied (individuelles ou collectives); la Suède et le Royaume-Uni en sont des exemples. Il ne faut pas oublier que nous avons mis en relief le fait que certaines entreprises diminuent leur budget de formation (ou changent leur priorité) en période de récession.

Les sources de financement ainsi mises en commun et coordonnées dans une politique globale de l'éducation des adultes, serviront à financer les dépenses jugées prioritaires. Une description des principaux éléments ou postes de dépenses que le fonds aurait à financer de même que les proportions dans lesquelles il peut le faire, seront évoquées dans les prochains paragraphes.

3.3.5.2 Les postes de dépenses

Les dépenses de formation peuvent être encadrées dans plusieurs types d'activités de formation et répondre à certaines priorités de politique économique; ainsi, on peut mener des activités de formation suite à un changement technologique ou bien pour se recycler, se perfectionner,

apprendre un nouveau métier (stage d'apprentissage); ou encore, les politiques économiques, soit dans un souci de stabilisation de la conjoncture ou de prévention des licenciements, soit en vue d'accélérer le développement de certaines régions ou industries et de stimuler la création d'emplois, pourraient intégrer davantage les programmes de formation dans leur mécanisme de subvention. Mais il est évident, vu l'importance des sommes en jeu, que des priorités budgétaires devront être établies dans le financement de la formation.

Les calculs de coûts établis pour la formation professionnelle en institution (section 3.2.1 et tableau 3.2.7) nous ont permis de constater que la formation de type professionnelle[1] coûte plus cher que la formation de type générale. Les achats de cours effectués par le gouvernement fédéral couvrent essentiellement des dépenses occasionnées par les salaires des professeurs ou moniteurs spécialisés, d'autres coûts directs de formation (fournitures et matériel de cours, services, honoraires, contrats, frais de voyage des enseignants, amortissement d'équipement, autres), des frais généraux ou coûts de base (salaires des administrateurs, orienteurs, bibliothécaires, personnel de bureau, d'entretien, etc. et leurs frais de voyages, les frais de fonctionnement comme l'éclairage, chauffage, eau, ... l'entretien et l'amortissement) et des frais administratifs des administrations provinciales (traitements des

(1) De plus, la formation en entreprise serait moins coûteuse que celle en institution.

fonctionnaires, frais de voyage, salaires de soutien). Sans information très précise, on peut supposer que ce sont les traitements des enseignants et les allocations aux stagiaires qui accaparent la majeure partie des dépenses.

En menant une partie de la formation professionnelle dans les entreprises plutôt que dans les institutions, on diminue son coût (supporté actuellement par l'État) en profitant des installations de formation et des formateurs déjà sur place; de plus, on peut supposer que l'aide fournie ne couvre qu'une proportion plus ou moins importante des salaires des formateurs de même qu'on accorde une allocation plus ou moins équivalente au salaire antérieur de l'employé en formation; l'autre partie non subventionnée est assumée par l'entreprise.

Toutefois, certaines entreprises n'offrent pas de programmes de formation ou leurs employés, non regroupés dans une organisation syndicale, ne bénéficient pas de clauses de congé-formation. D'ailleurs, plus l'entreprise est petite, moins ces dépenses de formation sont importantes. D'autres par contre, consacrent des budgets considérables à la formation; par exemple, les entreprises ayant recours à une main-d'oeuvre hautement qualifiée ou spécialisée dans des activités de recherche et de développement, doivent injecter une part non-négligeable de leur masse sa-

lariale à la formation de leurs employés. Ces exemples permettent de constater qu'il faut ajuster le mécanisme de subvention de manière à tenir compte de ces cas spéciaux, c'est à dire les entreprises où il ne se fait pas de formation, celles pour qui ces activités sont plus importantes qu'en moyenne et celles de trop petite taille pour qui les coûts et les moyens de formation sont pratiquement inaccessibles.

Il existe des méthodes de remboursement des dépenses admissibles assez diverses. En France par exemple, les employeurs financent les allocations des stagiaires en deça d'un seuil d'heures ou jours de formation; par la suite, le fonds prend la relève pour les programmes de formation. En Ontario, on finance une partie des coûts de formation même si les programmes sont de courte durée (85% des salariés subventionnés ont suivi des cours de moins de 50 heures); les salaires sont à la charge de l'employeur. Le fédéral finance suivant un pourcentage variable les salaires des stagiaires de formation et rembourse une partie des coûts de formation. En Suède, dans les cas de licenciements probables, on accorde une subvention forfaitaire par heure de cours jusqu'à concurrence d'un certain nombre d'heures; au delà, la subvention diminue de moitié. De manière générale, il existe donc plusieurs façons de subventionner les cours de formation en entreprise.

Ces subventions peuvent être conditionnelles, c'est-à-dire destinées à des fins éducatives générales (tous les postes de dépenses de cette catégorie de formation sont admissibles à des subventions) ou spécifiques (usage précis et règlementé). Les crédits d'impôt peuvent être aussi utilisés comme moyen de remboursement. Dans l'hypothèse où une taxe sur la masse salariale est introduite, on peut envisager, comme la France, différentes méthodes d'acquitter cette taxe. On peut aussi subventionner l'achat, par les entreprises, de cours offerts en institution.

D'autre part, des priorités de formation peuvent être placées sur certains secteurs économiques ou sur certaines occupations. Ces priorités sont toutefois dépendantes de la disponibilité des prévisions des besoins en main-d'oeuvre et du développement des secteurs industriels de l'économie québécoise. Quant à la prévision des besoins en main-d'oeuvre, seul le gouvernement fédéral possède des outils de prévision[1] dans ce domaine; des prévisions sectorielles d'emploi et de croissance sont actuellement disponibles dans certains ministères québécois[2].

---

(1) À court terme, c'est la L.A.D.P. (liste adaptive des professions) et à moyen terme, le PPPC (programme de prévisions régionales des professions canadiennes).

(2) Le modèle ANNE de l'OPDQ est un modèle économétrique très désagrégé de l'économie du Québec.

3.3.5.3 Aménagements d'horaires, clientèles, localisation des cours

Dans la perspective du financement des activités de formation en entreprise, il existe quelques variables importantes qui ont une influence sur les coûts. En termes d'aménagements d'horaires, distinguons dans un premier temps les cours de courte durée et ceux s'échelonnant sur une plus longue période; par exemple, le PFIMC subventionne des programmes de formation dont la durée moyenne est de près de 500 heures; la France fait une distinction entre des stages de formation de moins de 500 heures et ceux de plus de 500 heures. Rappelons que les stages de formation en entreprise de courte durée intègrent de la formation souvent considérée comme spécifique à l'entreprise. Les cours à temps partiel par rapport à ceux à plein temps offrent l'avantage de pouvoir financer un plus grand nombre de stagiaires et aussi posent moins de problèmes ou d'inconvénients dans l'organisation du travail. Il faut aussi se demander si on va financer la formation professionnelle donnée sur le temps de travail de la même manière que celle offerte sur le temps de loisir de l'individu (soirs, périodes de vacances, jours de travail occasionnellement pris à ses propres frais, sur semaine ou fin de semaine). Les cours peuvent s'échelonner sur plusieurs périodes, parfois avec possibilités d'admission continue, avec formation pendant quelques jours ou semaines

consécutifs ou de manière intermittente. Les aménagements d'horaires sont donc variés et le choix des formules de stages doit tenir compte des implications financières à être supportées par les intervenants.

On se rappellera que plusieurs pays ont intégré dans leur mécanisme de subvention ou d'aide, des formules incitatives visant à toucher des groupes défavorisés; parmi ces clientèles ou groupes-cibles, les priorités devront tenir compte des «déshérités de l'éducation des adultes», comme les appelle J. LOWE:

> *«... ils constituent deux grandes catégories: en premier lieu, ceux qui sont victimes de conditions sociales, économiques, familiales ou géographiques défavorables; en second lieu, ceux qui souffrent d'handicaps mentaux ou physiques. Il faut noter qu'un désavantage vient rarement seul. Le premier groupe est de loin le plus nombreux. Il comprend: a) les illettrés, b) les pauvres des campagnes, c) les pauvres des villes, d) les jeunes chômeurs dépourvus de qualifications qui sont demandées sur le marché du travail, e) les manoeuvres non qualifiés et les travailleurs semi-qualifiés, f) les adultes en chômage ou non employables, g) certaines catégories de femmes, h) les minorités ethniques, i) les travailleurs migrants (migrations internes), j) les immigrants (travailleurs étrangers), k) les personnes âgées et pauvres, surtout quand il leur faudrait des conditions de travail moins pénibles. les handicapés physiques ou mentaux com-*

prennent les aveugles, sourds, muets, paraplégiques, infirmes chroniques, infirmes qui ne peuvent quitter leur domicile, malades hospitalisés pour longue maladie» (1).

Prenons comme exemples les jeunes, les femmes longuement absentes du marché du travail à cause de charges familiales et les travailleurs sans qualification: en général, leur taux de renouvellement (roulement) est relativement élevé, ce qui les prive, vu l'absence de droits d'ancienneté accumulés, du droit à un congé de formation. L'OCDE spécifie bien où se situe leur désavantage en termes d'accessibilité à la formation:

«Alors qu'hommes et femmes profitent pratiquement à égalité des cours d'enseignement général, les hommes sont majoritaires dans presque tous les cours de formation professionnelle. En outre, les femmes ont tendance à s'inscrire aux cours techniques de brève durée, tandis que les hommes prédominent dans les programmes d'études plus longues» (2).

Plus loin, cet organisme ajoute que le fait de:

«prévoir une formation spéciale à l'intention de ces groupes (catégories défavorisées) peut

---

(1) J. LOWE, L'éducation des adultes: perspectives mondiales, p. 66-67.

(2) OCDE CERI, L'alternance travail-études, p. 21.

être contraire aux intérêts économiques de l'entreprise mais il est inadmissible du point de vue social, et souvent peu rentable sur le plan macro-économique, de laisser leurs handicaps s'accumuler.

Il existe toute une série d'incitations (subventions directes, primes à l'emploi, etc.) destinées à encourager les entreprises à prendre leur part de responsabilités» (1).

Parmi les programmes de formation, les exemples du Royaume Uni (TOPS: Training Opportunities Scheme), de la Suède (le programme des «25 couronnes» et ses raffinements pour la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe), de la France (l'abolition des conditions d'admissibilité relatives à l'âge) et de la RFA (stages très développés pour les jeunes en apprentissage dans l'entreprise) ont illustré comment ces pays ont orienté les priorités de la formation professionnelle.

La localisation des cours, on le sait, peut être diverse. On se rappellera que plus l'entreprise est petite, plus elle fait appel à des services extérieurs de formation; quant aux très grandes entreprises, elles possèdent souvent leurs propres installations de formation mais elles ont aussi recours aux institutions de formation. Il existe plusieurs combinaisons ou moyens d'offrir

(1) OCDE-CERI, Idem, p. 27.

des programmes de formation; ils peuvent être transmis en classe, à l'intérieur de l'entreprise ou à l'intérieur d'une institution d'enseignement (publique ou privée, spécialisée ou offrant plusieurs spécialisations, à des niveaux différents de formation, tels l'élémentaire, le secondaire, le collégial ou l'universitaire). Les cours peuvent se donner sur les lieux de travail ou dans une école de l'entreprise, recréant toutes les conditions environnantes du travail, dans un laboratoire de recherches ou de stages pratiques; dans certaines entreprises aux États-Unis, on assiste parfois à un regroupement pour organiser des programmes communs de formation. Il existe aussi plusieurs organismes spéciaux où sont offerts des programmes de formation professionnelle; entre autres, les pénitenciers, les centres de ré-éducation et les centres pour handicapés sont aussi considérés comme partie intégrante du réseau de formation.

Le statut du travailleur dans la population active permet plus ou moins d'avoir accès à des programmes de formation offerts par l'entreprise; ses chances d'y accéder dépendront du fait qu'il soit un travailleur à plein temps ou à temps partiel (avec horaire fixe ou variable, sur des quarts ('shifts') ou non de travail), s'il est un travailleur saisonnier, temporaire ou permanent, s'il est syndiqué ou non syndiqué, s'il est indépendant (travailleur autonome), petit propriétaire ou employé d'institution,

du gouvernement ou d'une grande entreprise, s'il est cadre ou technicien, etc.; s'il est chômeur, son accès aux programmes publics de formation dépend d'un grand nombre d'hypothèses, de motifs personnels ou des priorités économiques et sociales.

3.3.5.4 Autres modalités administratives

Nous avons remarqué qu'au cours de l'analyse des expériences par pays, les formules administratives et celles de représentativité étaient fort variées. Au niveau gouvernemental, plusieurs ministères sont impliqués et aussi plusieurs services à l'intérieur d'un même ministère; au niveau du Québec, les ministères de l'Éducation, du Travail et de la Main-d'oeuvre, des Affaires sociales et de l'Immigration sont appelés à se partager les crédits alloués à la formation professionnelle; dans ces ministères, on retrouve la Direction générale de l'éducation des adultes (Éducation) et autres services connexes, comme la formation professionnelle de la Direction générale de la main d'oeuvre (Travail et Main-d'oeuvre), la Planification et développement de la main-d'oeuvre (Affaires sociales) et le service de la formation de la Direction générale de l'établissement et l'adaptation (Immigration),

sans mentionner la CEIC (et Travail-Canada) au niveau fédéral. Au niveau régional et local, on retrouve les services de l'éducation permanente dans les commissions scolaires, les CEGEP et les universités. Les directions ou services du personnel sont aussi des intervenants dans ce domaine: ils organisent et administrent, pour le personnel de la fonction publique ou para-publique, des programmes de formation dont la portée et l'étendue de leur application nous est inconnue globalement ou partiellement.

Il existe plusieurs structures à l'intérieur desquelles peut s'administrer la formation professionnelle: l'Angleterre a créé la Commission des services de main-d'oeuvre, à laquelle sont rattachées deux agences (Training Services Agency et Employment Services Agency: Section 2.4.3 de ce rapport), la France a centralisé à l'intérieur du Fonds de formation professionnelle (section 2.1.3), la Suède administre ses propres programmes via les ministères de la main-d'oeuvre (AMU) et de l'éducation (SÖ), (section 2.2.2.1), la RFA a centralisé ses activités dans l'Institut fédéral de la formation professionnelle (section 2.3.3); plus près de nous, la Colombie-Britannique a regroupé les programmes dans le «Occupational Training Council».

La participation des partenaires sociaux à l'intérieur de ces organismes prend diverses formes et se situe à différents niveaux décisionnels; les moyens de susciter la participation des organisations syndicales et des travailleurs en général, des organisations patronales ou autres organismes intéressés à l'éducation des adultes et ce, en collaboration avec l'État, sont conditionnés par les structures en place, par les motivations sous-jacentes et les incitations financières disponibles. Il est délicat de suggérer et de préciser le rôle de chaque intervenant à l'intérieur des mécanismes de participation disponibles. Toutefois, il existe certaines fonctions que l'État est mieux à même d'assumer; l'OCDE rappelle à ce sujet:

> *«Une question qui se pose de plus en plus fréquemment, c'est celle de la coordination. Le dilemme qui consiste à encourager l'initiative individuelle et le pluralisme complémentaire d'une part, et d'assurer de l'autre qu'il n'y a ni double emploi excessif ni prolifération incontrôlée, se pose dans bien des domaines, et la formation ne fait pas exception à la règle»* (1).

Cette coordination ne se pose pas seulement au niveau gouvernemental mais aussi au niveau de l'entrepri-

---

(1) OCDE-CERI, L'alternance travail-études, p. 96.

se, plus particulièrement de la grande entreprise, où les décisions ont aussi à être coordonnées; car si des services internes de l'entreprise prennent isolément les orientations, elles font tôt ou tard face à des problèmes prévus ou imprévus d'organisation du travail.

D'autres fonctions peuvent aussi entrer dans le mandat des autorités gouvernementales. L'OCDE précise d'ailleurs quelques champs de responsabilité plus facilement identifiables aux services du gouvernement, entre autres la diffusion de l'information, la réglementation, les aspects juridiques et l'évaluation des politiques:

> *«En fait, la diffusion de l'information est une autre fonction que les pouvoirs publics sont mieux à même d'assumer, encore qu'ils devront être très conscients des aspects qualitatifs de l'information qu'ils fournissent...*
>
> *La fonction de réglementation...: il s'agit de la délivrance des certificats et de l'homologation de la formation en général...*
>
> *Il existe d'autres aspects d'ordre nettement plus juridique. Le premier concerne la surveillance des questions contractuelles...; le second l'arbitrage des conflits qui surgissent (contrats rompus, formés insatisfaits).*
>
> *Il est donc important qu'un organisme se charge en permanence de définir les besoins et les demandes avec plus de précision et d'apprécier les progrès accomplis en vue de leur satisfaction. Cette fonction comprend notamment la mi-*

se à jour régulière des critères utilisés pour mesurer ces progrès et, d'une façon plus générale, la révision des normes à respecter» (1).

Le secteur public québécois s'intéressera donc aux activités de formation offertes par le secteur privé; les deux secteurs peuvent jouer des rôles complémentaires, tout en s'assurant que la formation réponde à la fois à des objectifs économiques et sociaux et tienne compte des besoins à court et à long terme. On a constaté la variété des moyens financiers disponibles et permettant d'influencer (avec plus ou moins de résultats) les orientations de la formation dans le secteur privé. D'ailleurs, comme le rappelle l'OCDE:

«Les instruments financiers sont les plus faciles à manier. Ils comprennent l'affectation des crédits d'équipement que les entreprises (notamment les plus petites) auraient du mal à trouver pour construire et équiper leurs structures d'accueil, indépendamment de l'aide fournie au titre des dépenses courantes, les mesures fiscales, les bourses accordées directement aux étudiants ou les subventions accordées à certaines activités éducatives précises; un système de taxe/subvention, une aide financière à la recherche. L'équilibre optimal entre ces composantes devra, encore plus que d'habitude, être évalué par chaque pays à la lumière des mécanismes dont il dispose, et de ses objectifs»

---

(1) OCDE-CERI, Idem, p. 94-95.

(2) OCDE-CERI, Idem, p. 92-93.

On se souviendra des négociations du secteur public et para-public au cours des années 1979-80 où on a mis en parallèle les rémunérations offertes dans la fonction publique et celles dans les entreprises privées pour des postes équivalents. Implicitement, on reconnaissait l'effet d'entraînement des négociations sur la structure salariale (incluant les bénéfices sociaux) au Québec; la politique d'achat est un autre exemple du levier puissant que possède l'État dans ce domaine. Si on appliquait le même raisonnement aux politiques de formation, on serait tenté de suggérer aux pouvoirs publics:

> *«de forcer l'allure en appliquant de propos délibéré, une politique de formation à la fois équilibrée et efficace en faveur des employés sous sa juridiction»* (1).

Mais avant de mettre en application des modifications importantes au système actuel de formation professionnelle de la main d'oeuvre, il y aurait un grand intérêt à connaître de manière plus précise les activités de formation menées non seulement dans la fonction publique, mais aussi dans les secteurs para-public, institutionnel et privé; tant que les budgets impliqués, les programmes offerts, les clientèles desservies, les systèmes de formation, les incitations

(1) OCDE-CERI, Idem, p. 93.

financières accessibles ou tout autre élément d'information utile demeureront partiels ou mal évalués ou estimés, il sera difficile de proposer des mesures concrètes et cohérentes capables de tenir compte des réalités actuelles et d'orienter ou coordonner les activités de formation menées par les différents secteurs de l'économie québécoise.

CONCLUSION

CONCLUSION

Notre étude comportait deux (2) volets; le premier devait permettre de dresser un bilan des expériences étrangères en ce qui a trait au financement de la formation professionnelle. Quant au deuxième volet, nous devions, par le biais de ce bilan, concevoir la mise sur pied au Québec d'un fonds national de soutien à la formation professionnelle destiné à la main-d'oeuvre active et aux jeunes en voie de formation initiale. Nous avons aussi tout au long de cette étude, porté une attention particulière sur les activités de formation menées par les entreprises.

Les principaux aspects examinés pour chacun des six (6) pays retenus, à savoir la France, la Suède, la République fédérale d'Allemagne, le Royaume-Uni, les États-Unis et l'Italie, nous ont permis de constater la diversité des initiatives publiques et privées en matière de financement de la formation; les modalités ou sources de financement impliquent des contributions variables et différentes des secteurs privé et public des économies considérées. Les postes de dépenses de même que les clientèles visées dépendent des objectifs et priorités que se sont fixés les pays. Notre étude a donc fait le tour de ces questions: ceci nous amenait, après avoir analysé la situation actuelle du Québec dans ce domaine, à proposer quelques hypothèses exploratoires de financement.

Dans un premier temps, nous avons examiné les principales sources de revenus potentielles ou actuelles pouvant être regroupées dans un fonds national, une taxe sur la masse salariale, une réallocation des budgets de l'éducation et d'autres sources de revenus, comme les frais de scolarité, les déductions fiscales diverses et les taxes indirectes, ont été identifiées comme les principaux éléments du financement. Deuxièmement, les principaux postes de dépenses de même que les modalités de subventions et de remboursements ont été analysés en fonction des objectifs et priorités des politiques du développement économique et culturel du Québec. Finalement, les clientèles-cibles de même que certains aspects administratifs découlant de la mise sur pied d'un fonds national complètent l'évaluation et le portrait global des orientations retenues pour le Québec dans ce domaine.

Nous avons donc reconnu la nécessité d'assurer une coordination et un regroupement des activités de formation menées au Québec; ce moyen, que représente la mise sur pied d'un fonds national, permettra aux partenaires sociaux d'orienter efficacement les activités de formation actuellement dispersées dans plusieurs domaines et secteurs vers des objectifs communs répondant non seulement à des besoins à court terme ou en fonction de buts spécifiques à une entreprise mais aussi à des orientations de plus long terme englobant des objectifs multiples. La concertation impliquée par la création d'un tel fonds de même que la mise en commun des ressources financières et humaines qui en découlera demeurent la pierre d'assise d'une politique globale de formation répondant aux besoins économiques et sociaux du Québec.

ANNEXES

ANNEXE 2.1

FRANCE

Modalités d'application du financement du congé-formation

2.1

Modalités d'application du financement du congé-formation

Les modalités du financement du congé-formation sont les suivantes:

> *«Lorsque le stage est agréé par l'État, tous les salariés en congé de formation voient leur rémunération prise en charge d'abord par l'employeur, puis par l'État»* (1).

Pour les stages d'un an ou moins (inférieurs à 1,200 heures), la rémunération est assurée par l'employeur pendant les quatre (4) premières semaines ou les 160 premières heures et par la suite, l'État prend le relais de l'employeur et assure le versement d'une rémunération qui est fonction du salaire de l'emploi occupé avant l'entrée en stage. Lorsque la durée du stage est supérieure à un an (ou 1,200 heures pour les stages à temps partiel), la rémunération est maintenue par l'employeur pendant les 13 premières semaines ou 500 premières heures - cette durée est portée à 16 semaines ou 600 heures pour les ingénieurs et cadres ainsi que pour les agents de maîtrise et techniciens - et, à partir de la 14ième semaine (ou 501e heure), la rémunération mensuelle est assurée par l'État et est fonction du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) à la condition que les stagiaires aient exercé une activité professionnelle salariée pendant trois (3) ans au moins. La rémunération est également maintenue pendant la durée du congé pour examen.

---

(1) BIS, Éducation et formation-France, 1978, p. 452-453.

D'autre part, la rémunération par l'État est également assurée aux demandeurs d'emploi - la rémunération sera fonction du salaire antérieur et, à défaut, du SMIC - et aux non-salariés qui seront rémunérés en fonction du SMIC sous condition d'avoir exercé une activité professionnelle pendant au moins douze (12) mois, dont six (6) consécutifs dans les trois (3) années précédentes. Avec la nouvelle loi de 1978, le congé en faveur des jeunes travailleurs de moins de 20 ans a été porté de 100 à 200 heures afin de permettre une formation plus complète et celui ci est désormais rémunéré.

ANNEXE 2.2

Articles législatifs relatifs au financement de la formation en Grande-Bretagne

2.2

Articles législatifs relatifs au financement de la formation et mettant en relief le pouvoir de lever des taxes et de dépenser en Grande-Bretagne

1. Le pouvoir de lever des taxes

(2A) Nothing in this Act shall be construed as requiring the Minister to make a levy order in a case in which he considers it inexpedient to make one; and the Minister shall not make a levy order in pursuance of any proposals under the said section 7 unless:

d) the amount which, disregarding any exemptions, he estimates would if the order were made be payable by virtue of it by any employer in the industry either -

(i) does not exceed an amount which the Minister estimates is equal to one per cent of the aggregate of the emoluments and payments intended to be disbursed as emoluments which are paid and payable, by that employer to or in respect of persons employed in the industry, in respect of the period specified in the proposals as the period which is relevant for the purposes on this sub-paragraph, or

(ii) does exceed the amount mentioned in the preceding sub-paragraph but is considered by him to be appropriate in the circumstances;

and a levy order made in a case falling within paragraph (d)(ii) of this subsection shall state that it is made in such a case.

II Le pouvoir de dépenser

(4) An industrial training board may -

a) pay maintenance and travelling allowances to persons attending courses provided or approved by the board;

b) make grants or loans to persons providing courses or other facilities approved by the board, to persons who make studies for the purpose of providing such courses or facilities and to persons who maintain arrangements to provide such courses or facilities which are not for the time being in use;

c) pay fees to persons providing further education in respect of persons who receive it in association with their training in courses provided or approved by the board;

d) make payments to persons in connection with arrangements under which they or employees of theirs make use of courses or other facilities provided or approved by the board.

III Le pouvoir d'exclure des entreprises du système de taxation (pouvoir d'exemption)

(4A)- (1) An industrial training board may from time to time and shall whenever directed to do so by the Commission, submit to the Commission for the Commission's approval proposals for the issue of certificates (in this Act referred to as «exemption certificates») which, while the certificates are in force, are to exempt from relevant levy employers in the industry who

a) make arrangements for the training, or the training and further education associated with training, of persons needed to carry on the activities which are or are expected to be carried on at establishments of the employers; and

b) satisfy the board, by reference to criteria specified in the proposals, that the arrangements are adequate for those establishments.

ANNEXE 2.3

Statistiques des dépenses publiques ordinaires en éducation des adultes pour certains pays

TABLEAU A2.1

Statistiques des dépenses publiques ordinaires en éducation des adultes pour certains pays, 1973, 1974, 1975

	CANADA (1)		ÉTATS-UNIS		FRANCE (2)		ITALIE		R.F.A.		ROYAUME-UNI		SUÈDE	
	1974	1975	1974	1975	1973	1975	1974	1975	1973	1974	1973	1974	1974	1975
1. Dépenses publiques d'enseignement en millions de $ canadiens														
1.1 Au total	9,575	11,382	89,881	92,371	8,000	11,135	6,882	7,894	10,878	12,886	8,761	11,129	3,633	4,735
1.2 En éducation des adultes	1,048(1)	1,366(1)	n.d.	n.d.	24(2)	56(2)	145	229	272	400	n.d.	n.d.	171	251
- % en éducation des adultes	10.9(1)	12.0(1)	n.d.	n.d.	0.3(2)	0.3(2)	2.1	2.9	2.3	3.1	n.d.	n.d.	4.7	5.3
2. Population active en millions	9.7	10.1	93.2	94.8	22.0	22.2	20.9	21.1	27.0	26.8	25.6	25.6	4.0	4.1
3. Dépenses publiques d'éducation des adultes par personne active en $ canadiens	108.07(1)	135.86(1)	n.d.	n.d.	1.09(2)	2.51(2)	6.92	10.85	10.09	14.91	n.d.	n.d.	42.23	60.78
4. Produit intérieur brut (PIB) en milliards de $ canadiens	148.9	166.8	1,376.1	1,553.4	251.5	303.9	153.0	179.5	347.6	373.6	177.6	187.7	58.9	70.6
5. Dépenses publiques d'éducation des adultes en % du PIB	0.77(1)	0.82(1)	n.d.	n.d.	0.01(2)	0.02(2)	0.09	0.13	0.08	0.11	n.d.	n.d.	0.31	0.36

Notes: n.d. : non disponible.

(1) Ces chiffres semblent plus élevés que ceux publiés par le Canada.

(2) Dépenses du ministère de l'Éducation uniquement. Les dépenses de l'État français sont estimées à 2.7 milliards de F.F. (soit plus de 600$ millions) pour la formation professionnelle en 1975. Ceci correspondrait alors à près de 30$ par personne active. Pour une évaluation précise des budgets de l'État, il faut se référer au tableau 2.1.2.

Source: Annuaire statistique de l'UNESCO, 1977, pp. 555-569; Revue de la Banque du Canada, janvier 1980; Annuaire statistique des Nations-Unies, 1978, tableau 135; Statistiques de la population active, OCDE, 1965-77 et novembre 1979.

ANNEXE 3.1

Informations relatives à l'éducation permanente

A3.1.1

DÉFINITIONS

Éducation permanente: Ensemble d'activités de formation qu'entreprennent des adultes sortis du système scolaire, désireux de parfaire leurs connaissances et de se perfectionner sur le plan personnel, professionnel ou social.

Cours de perfectionnement prof.: Cours permettant le recyclage des compétences ou des connaissances ou l'acquisition de nouvelles connaissances théoriques ou pratiques dans une profession ou métier particulier. Ces cours mènent ou non à l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme décerné par une université (extension) ou par une association professionnelle ou une organisation semblable.

Les effectifs comprennent les étudiants inscrits à temps partiel aux programmes suivants:

i) les cours de perfectionnement scolaire, y compris les «cours préparatoires à la formation professionnelle» et le «Programme de formation préparatoire à l'emploi», tous deux financés par l'administration fédérale;

ii) les cours généraux et professionnels du niveau secondaire, y compris les cours par correspondance du ministère de l'Education;

iii) la formation professionnelle (programmes du niveau des métiers et programmes techniques de niveau post-secondaire);

iv) les cours de niveau universitaire menant à l'obtention d'un grade, d'un diplôme ou d'un certificat;

v) les cours sans crédits, de perfectionnement professionnel et de culture générale.

Les programmes ci-dessus sont offerts par:

a) les conseils scolaires et le ministère de l'Éducation;

b) les écoles de formation professionnelle pour les adultes, les CEGEP, les collèges d'arts appliqués et de technologie, les instituts techniques et de technologie, les instituts d'arts appliqués et de sciences, les collèges communautaires et les établissements offrant une formation en technologie agricole, maritime et des pêches;

c) les universités, leurs constituantes ou leurs collèges affiliés ou associés.

La présente enquête s'est limitée aux programmes offerts par les établissements d'enseignement. D'autres secteurs tout aussi importants mais qui ne font pas l'objet de l'enquête sont les programmes offerts par des organismes sans but lucratif tels que le YM/YWCA, les bibliothèques publiques et les établissements semblables, ainsi que les cours subventionnés par des ministères et des entreprises commerciales ou industrielles.

Unité d'éducation permanente: Cette unité de mesure égale 250 heures-inscriptions pour les cours sans crédits.

Frais de scolarité: On a d'abord demandé de déclarer ce que doit verser chaque personne inscrite pour recevoir de l'enseignement d'un programme, abstraction faite des frais indirects tels que les frais de logement, de repas, de matériel scolaire ou d'association étudiante.

Frais de scolarité (suite):

On a ensuite calculé le total des frais en multipliant le nombre de personnes inscrites par les frais de scolarité pour chaque cours et en faisant la somme pour tous les cours.

Source: Statistique Canada, catalogue 81-253.

A3.1.2

POINTS SAILLANTS

- En 1976-77, le nombre d'inscriptions à des cours avec crédits à temps partiel et à des cours sans crédits s'est établi à 626,970, ce qui représente une augmentation de 7.2% sur l'année précédente et de 22.6% depuis 1973-74.

- Les cours sans crédits jouissent toujours d'une popularité accrue (sauf au niveau universitaire où c'est l'inverse). Leurs effectifs ont augmenté de 5% par rapport à 1975-76. Les effectifs des cours avec crédits ont progressé de 9.2%.

- Les cours sans crédits et avec crédits ont une clientèle en termes d'effectifs, respectivement de 189,986 et 169,314.

- Pour les cours sans crédits, en 1976-77, les étudiants étaient répartis ainsi:

  65.4% de ces cours se donnent dans les commissions scolaires (en 1973-74: 64.7%);

  2.3% de ces cours se donnent par correspondance (en 1973-74: 1.2%);

  12.3% de ces cours se donnent dans les collèges (en 1973-74: 11.7%);

  20.0% de ces cours se donnent dans les universités (en 1973-74: 22.3%).

. Pour les cours avec crédits, en 1976-77, la répartition est la suivante:

32.4% de ces cours se donnent dans les commissions scolaires (en 1973-74 : 40.4%);

2.6% de ces cours se donnent par correspondance (en 1973-74 : 1.3%);

- de ces cours se donnent dans les collèges ( )

65.0% de ces cours se donnent dans les universités (en 1973-74 : 58.3%).

. Parmi les 189,986 personnes inscrites à des cours sans crédits, 80,523 (ou 42.4)[1] assistaient à des cours de perfectionnement professionnel et 109,463 (ou 57.6) à des cours de culture générale. Les taux de participation[1] se situent à 46.7 pour l'ensemble des cours sans crédits. En Ontario, ce taux est de 70.3 , mais la différence de participation s'explique surtout par un plus grand intérêt des Ontariens aux cours de culture générale: ces derniers fréquentent ces cours à un niveau de 57.1 comparativement à 26.9 pour le Québec.

Même si le Québec a vu son taux de participation passer de 78.0 en 1973-74 à 88.4 en 1976-77, il n'en demeure pas moins sensiblement inférieur à la moyenne canadienne (118) et ontarienne (126.5); cette différence se situe surtout au niveau collégial et pour les cours par correspondance. Il peut être intéressant de noter que l'Ontario est la seule province canadienne à offrir des

(1) Les taux de participation sont exprimés en termes de «1 adulte participant par mille (1,000) personnes».

cours par correspondance gratuits à ses résidents: les taux de participation s'y situent à 12.2 comparativement à un 1.1 au Québec. Au niveau universitaire, le Québec a vu son taux de participation sensiblement augmenter pour les cours avec crédits, où les taux ont grimpé de 18.7 en 1973-74 à 27.1 en 1976-77.

Les frais de scolarité sont estimés à $8.2 millions dont 46.2% est destiné au perfectionnement professionnel et 53.8% à la culture générale. Ces frais sont évidemment plus élevés pour le perfectionnement par heures-cours (ou par UÉP) que ceux de culture générale. Il semble que ces frais sont moins élevés en Ontario pour certains cours de perfectionnement professionnel alors que c'est l'inverse pour les cours de culture générale. À noter que c'est au niveau universitaire où les frais sont les plus élevés.

Si on examine le domaine d'études pour les cours sans crédits et avec crédits donnés par les conseils scolaires, les principales concentrations d'inscriptions se retrouvent à être par ordre d'importance:

Beaux Arts et arts appliqués:	27.1% ou 99098 (95803 pour les cours sans crédits);
Sciences ménagères:	17.6% ou 64412 (64412 pour les cours sans crédits);
Lettres:	16.3% ou 59538 (5372 pour les cours sans crédits);
Sciences sociales:	12.2% ou 44599 (33500 pour les cours sans crédits);
Métiers, techniques:	9.2% ou 33513 (33420 pour les cours sans crédits);

Pour les collèges communautaires, les cours sans crédits et avec crédits ne sont pas différenciés. À ce niveau, les inscriptions se retrouvent surtout en:

Commerce et gestion:	11559 ou 37.6%
Beaux Arts et arts appliqués:	4996 ou 16.2%
Sciences sociales:	4970 ou 16.2%
Métiers, techniques:	3728 ou 12.1%

Aux niveaux primaire et secondaire, les effectifs d'éducation permanente en formation professionnelle se répartissent ainsi:

Sans crédits:	21,670
Par correspondance:	447 (avec crédits)
	4,359 (sans crédits)
TOTAL	26,476

TABLEAU A3.1.3

ÉDUCATION PERMANENTE: PARTICIPATION AUX PROGRAMMES DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

Effectifs, inscriptions et taux de participation selon le genre d'établissements au Québec de 1973-74 à 1976-77

	Conseils scolaires, ministère de l'Éducation		Cours par correspondance, ministère de l'Éducation		Collèges communautaires (1)		Universités		TOTAL
	avec crédits à t. partiel	sans crédits	avec crédits à t. partiel	sans crédits	avec crédits à t. partiel	sans crédits	avec crédits à t. partiel	sans crédits	
Effectifs									
- 1973-74	50,748	116,243	1,624	2,236	-	21,048	73,256	40,033	305,188
- 1974-75	44,740	115,339	3,126	3,127	-	20,970	81,548	37,417	309,237
- 1975-76	49,463	116,927	4,011	2,259	-	23,522	101,583	32,243	335,908
- 1976-77	54,821	124,303	4,431	4,359	-	23,370	110,062	37,954	359,300
Inscriptions									
- 1973-74	96,203	229,038	3,436	3,433	-	27,994	97,429	53,244	511,577
- 1974-75	108,970	248,839	4,690	4,691	-	27,890	112,449	49,764	557,293
- 1975-76	109,074	245,840	6,017	3,389	-	31,284	138,655	50,363	585,122
- 1976-77	122,981	260,352	6,647	6,539	-	31,082	149,190	50,479	626,970
Taux de participation*									
- 1973-74	13.0	29.7	0.4	0.6	-	5.4	18.7	10.2	78.0
- 1974-75	11.2	28.8	0.8	0.8	-	5.2	21.1	9.3	77.3
- 1975-76	12.2	29.0	1.0	0.6	-	5.8	25.2	9.5	83.2
- 1976-77	13.5	30.0	1.1	1.1	-	5.8	27.1	9.3	88.4

* Le nombre de participants pour 1,000 personnes âgées de 15 ans et plus, qui ne suivent pas des cours à plein temps dans un établissement d'enseignement.

(1) Les cours de perfectionnement professionnel offerts par les collèges peuvent aussi dans certains cas correspondre aux critères d'un diplôme collégial. Toutefois, les inscriptions à ces cours ont été incluses dans les cours sans crédits.

Source: Statistique Canada, catalogue 81-253, tableaux 1, 2 et 3.

TABLEAU A3.1.4

ÉDUCATION PERMANENTE: PARTICIPATION AUX PROGRAMMES DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

Fréquentation et frais de scolarité selon le genre d'établissements et le genre de cours au Québec - 1976-77
(cours sans crédits)

	Inscriptions	Effectifs	Taux de participation	Heures-inscriptions	Nombre de cours	Heures-cours	Frais de scolarité*	Frais sc. par hres-cours	Frais scol. par UEP
Genre d'établissements									
- Scolaire	266,591	128,662	31.6	9,580,317	16,425	585,218	3,609,637	2.29	63
- Org. divers communautaires	31,382	23,370	5.8	1,573,650	1,959	96,815	282,650**	2.92	65
- Universités	50,479	37,904	9.3	1,937,185	2,562	100,828	1,337,461	0.02	500
TOTAL 1976-77	348,152	189,936	46.7	13,019,152	20,946	782,842	8,229,048	0.72	265
TOTAL 1975-76	331,576	180,931	44.3	11,371,318	14,035	502,033	6,800,255	0.90	225
Augm. Dimin. (%)	5.1%	5.0%	4.2%	14.5%	49.6%	55.9%	19.6%	-22.2%	-29.2%
Genre de cours									
- Perfectionnement prof.	112,559	80,523	19.8	5,632,772	6,349	325,098	3,803,823		
- Cours de l'extension	17,964	13,507	3.3	729,315	815	33,351	1,619,470	2.25	305
- Cours d'une associat.	5,145	3,868	1.0	210,455	138	7,700	483,750	2.23	480
- Autodidactisme	89,449	63,148	15.5	4,691,002	5,336	284,047	1,695,503	0.61	658
- Culture générale	235,594	109,463	26.9	7,386,380	14,597	457,743	4,425,225	0.52	205
TOTAL	348,152	189,936	46.7	13,019,152	20,946	782,842	8,229,048	0.72	265

* Cf.: Liste des définitions

** Les chiffres n'indiquent que les frais de scolarité pour les cours de culture générale. Les cours de perfectionnement professionnel offerts par les CEGEP sont gratuits.

Source: Statistique Canada, catalogue 81-253, tableaux 4, 5 et 6.

TABLEAU A3.1.5

ÉDUCATION PERMANENTE: PARTICIPATION AUX PROGRAMMES DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

Domaine d'études - Inscriptions selon le genre d'établissements et UEP selon le genre de cours. Québec, 1976-77
(cours sans crédits)

	Ind. prim.	Sc. naturelles	Com. Gestion	Éduc.	Génie & sc. app.	Beaux-Arts & arts ap.	Sc. de la santé	Sc. ménagères	Lettres	Math. & inf.	Sc. sociales	Trans. & com.	Métiers tech.	Prog. sp. pr handic.	Non classé	TOTAL
Inscriptions	1,596	491	45,827	1,965	1,656	102,819	4,581	66,423	20,911	4,511	43,564	134	37,630	25	16,213	348,152
- conseils scolaires	483	176	15,330	-	953	95,803	627	64,412	5,372	1,704	33,500	25	33,420	25	14,761	266,591
- collèges commun.	268	275	11,559	638	450	4,996	456	922	1,473	1,010	4,970	28	3,728	-	329	31,282
- universités	845	40	18,939	1,128	253	2,020	3,498	1,089	14,066	1,797	5,094	81	482	-	1,143	50,479
Répartition en %	0.5	0.1	13.8	0.5	0.5	31.0	1.4	20.0	6.3	1.4	13.1	0	11.3	0	n.d.	100.0
Total 1975-76	1,782	471	29,967	2,143	1,089	60,851	5,559	39,041	13,079	3,433	30,717	364	12,911	34	119,989	331,376
Répartition en %	0.8	0.2	14.2	1.0	0.5	28.8	2.6	18.5	8.6	4.0	14.5	0.2	6.1	0	n.d.	100.0
UEP																
- Perfect. prof.	147	88	8,594	235	370	580	347	460	1,528	586	1,629	21	7,834	-	114	22,531
- dipl. extension	-	-	1,121	8	-	48	36	4	1,121	138	424	6	12	-	-	2,917
- dipl. association	-	-	764	-	-	-	-	-	-	10	76	-	-	-	-	850
- aucun diplôme	147	88	6,709	227	370	532	311	456	407	438	1,129	15	7,822	-	114	18,764
Culture générale	63	15	178	6	-	12,065	17	7,667	2,815	132	4,089	-	652	3	1,842	29,546
Total 1976-77	210	103	8,772	241	370	12,645	364	8,127	4,343	718	5,718	21	8,486	3	1,956	52,977
Total 1975-76	170	105	4,771	269	220	7,209	377	4,626	4,172	1,345	3,563	41	2,939	6	15,671	45,405

Source: Statistique Canada, catalogue 81-253, tableaux 6 et 7.

TABLEAU A3.1.6

Éducation permanente: niveau élémentaire et secondaire
Sommaire des inscriptions, des effectifs et des taux de participation au Québec, 1970-71, 1973-74 @ 1976-77

	1970-71	1973-74	1974-75	1975-76	1976-77	Évolution 1975-76 @ 1976-77	Évol./aug. 1970-71 @ 1976-77
Cours @ temps partiel avec crédits							
- inscriptions	171,228	99,639	113,600	115,091	129,628	14,537	- 41,600
- effectifs	76,964	52,372	47,866	53,474	59,252	5,778	- 17,712
- taux de particip.	20.9	13.3	12.0	13.2	14.6	1.4	- 6.3
- indice de particip.	100.	63.9	57.2	63.3	69.7	-0-	- 30.3
Cours sans crédits							
- inscriptions	165,395	233,271	153,530	249,229	266,591	17,362	101,196
- effectifs	76,706	118,479	118,436	119,166	128,662	9,496	51,956
- taux de particip.	20.8	30.3	29.6	29.5	31.6	2.1	10.8
- indice de particip.	100.	145.2	141.9	141.6	151.8	-0-	51.8
TOTAL							
- inscriptions	336,623	332,910	367,190	364,320	396,219	31,899	59,596
- effectifs	153,670	170,851	166,302	172,640	187,914	15,274	34,244
- taux de particip.	41.8	43.7	41.6	42.8	46.2	3.4	4.4
- indice de particip.	100.	104.5	99.4	102.3	110.7	-0-	10.7

Source: Statistique Canada, catalogue 81-224, tableau 1.

(1) Estimation.

TABLEAU A3.1.7

Éducation permanente: niveau élémentaire et secondaire
Sommaire des inscriptions, des effectifs et des taux de participation selon le genre de cours au Québec, 1976-77

	Inscriptions	Effectifs	Taux de particip.
Cours de conseils scolaires: avec crédits	122,981	54,821	13.5
- formation générale	107,806	43,841	10.8
- formation professionnelle	-	-	-
- perfectionnement scolaire	15,175	10,980	2.7
sans crédits	260,052	124,303	30.6
- perfectionnement professionnel	41,649	21,670	5.3
- culture générale	218,403	102,633	25.2
TOTAL	383,033	179,124	44.1
Cours par correspondance: avec crédits	6,647	4,431	1.1
- formation générale	5,977	3,984	1.0
- formation professionnelle	670	447	0.1
- perfectionnement scolaire	-	-	-
sans crédits	6,539	4,359	1.1
- perfectionnement professionnel	6,539	4,359	1.1
- culture générale	-	-	-
TOTAL	13,186	8,790	2.2
GRAND TOTAL	396,219	187,914	46.2
Population extra scolaire âgée de 15 ans et plus, 1er juin 1977:		4,064,112	

Source: Statistique Canada, catalogue 81-224, tableaux 2 et 3.

TABLEAU A3.1.8

Éducation permanente: niveau élémentaire et secondaire
Statistiques des inscriptions et des frais de scolarité au Québec,
cours avec et sans crédits, 1975-76 et 1976-77

	Prog. de cours du jour/du soir «Cours de Conseils scol.»	Cours par correspondance	TOTAL 1976-77	TOTAL 1975-76
Inscriptions	383,033	13,186	396,219	364,320
Heures - Inscriptions	22,473,087	791,160	23,264,247	20,132,767
Unités d'éducation permanente (UÉP) (250 heures-cours)	89,892	3,165	93,057	80,531
Nombre de cours	23,565	36	23,601	14,334
Heures-cours	1,261,659	2,160	1,263,819	830,599
Total des frais de scolarité*	8,989,235	131,860	9,121,095	7,269,142
Frais par heure - inscriptions	0.40	0.16	0.38	0.36
Frais par UÉP	100	40	95	90

* Les frais de scolarité indiqués ne constituent pas le revenu des établissements en cause, mais plutôt les sommes qu'aurait dû verser le public participant si tous les élèves avaient payé des frais normaux. À cette fin, on multiplie le nombre de personnes inscrites par les frais de scolarité pour chaque cours. On ne tient donc pas compte des élèves qui peuvent être admis gratuitement ou moyennant des frais réduits. Bien des établissements offrent cette politique à leurs employés et à leurs personnes à charge, à des handicapés ou à des personnes âgées. On ne possède pas de renseignement sur le nombre de personnes de cette catégorie.

Source: Statistique Canada, catalogue 81-224.

TABLEAU A3.1.9

Éducation permanente: niveau élémentaire et secondaire
Nombre et pourcentage d'inscriptions, selon le domaine d'études au Québec, 1975-76 et 1976-77, cours avec et sans crédits

	Inscriptions 1975-76	Inscriptions 1976-77	Pourcentage aug./dimin.	Pourcentage
Industries primaires	365	483	32.3	0.1
Sciences naturelles	4,649	9,983	114.7	2.7
Commerce, gestion	8,096	19,462	140.4	5.3
Éducation	50	1,390	2,680.0	0.4
Génie, sciences appliquées	606	953	57.3	0.3
Beaux-arts et arts appliqués	54,843	99,098	80.7	27.1
Sciences de la santé	396	627	58.3	0.2
Sciences ménagères	37,668	64,412	71.0	17.6
Lettres	24,574	59,538	142.3	16.3
Mathématiques et informatique	13,947	31,130	123.2	8.5
Sciences sociales	26,073	44,599	71.0	12.2
Transports et communications	259	25	-90.3	-0-
Métiers, techniques	3,946	33,513	236.9	9.2
Programmes spéc. pour handicapés	34	25	-26.5	-0-
Non classé	182,814	30,981	-83.0	-0-
TOTAL	364,320	396,219	8.8	100.0

Source: Statistique Canada, catalogue 81-224, tableau 6.

TABLEAU A3.1.10

Dépenses globales d'enseignement et pour l'éducation permanente des conseils scolaires (élémentaire et secondaire) selon la classification économique, Québec, 1976

	Ensemble des dépenses		Éducation permanente	
	$ (millions)	%	$ (millions)	%
Traitements et salaires	1547.5	67.5	50.8	72.4
Avantages sociaux	69.4	3.0	1.5	2.1
Frais de voyage	12.4	0.5	0.5	1.7
Formation du personnel (1)	11.1	0.5	0.2	0.3
Fournitures et services	147.8	6.5	6.9	9.8
Honoraires et services contractuels	229.6	10.0	4.3	6.1
Autres dépenses d'exploitation	55.7	2.4	5.3	7.5
Immobilisations	219.5	9.6	-	-
TOTAL	2292.9	100.0	70.2	100.0

(1) Cette rubrique comprend les salaires et traitements des membres du personnel qui ont obtenu un congé pour des périodes déterminées, tous les droits et les frais tels que les frais de transport, les honoraires, les fournitures, les frais d'inscription, les livres, etc. découlant de la participation à des cours de perfectionnement, les droits d'inscription à des associations professionnelles.

Source: Statistique Canada, catalogue 81-250, tableaux B-3 et B-4.

TABLEAU A3.1.11

Dépenses globales d'enseignement (dont l'éducation permanente) des conseils scolaires (niveaux élémentaire et secondaire) par rubrique (en dollars et en %), Québec, 1976

	$ (millions)	%
Administration	99.5	4.3
Enseignement et services éducatifs	1479.8	64.5
Éducation permanente	70.2	3.1
Fréquentation scolaire, services de santé, services alimentaires et autres dépenses d'exploitation	42.7	1.9
Services de l'équipement scolaire	243.2	10.6
Transport	138.0	6.0
Service de la dette	219.5	9.6
TOTAL	2292.9	100.0

Source: Statistique Canada, catalogue 81-250, tableau B-2.

TABLEAU A3.1.12

Dépenses pour la formation du personnel selon les différentes fonctions (rubriques) et importance de ces dépenses dans l'ensemble des dépenses d'enseignement (primaire-secondaire) au Québec, 1976

	milliers de $	%
Administration	202.3	1.8
Enseignement et services éducatifs	10,632.6	96.1
Éducation permanente	198.3	1.8
Fréquentation scolaire, services de santé, services alimentaires et autres dépenses d'exploitation	23.9	0.2
Services de l'équipement scolaire	2.7	0.02
Transport	0.2	0.002
TOTAL	11,060.0	
Total des dépenses d'enseignement	2,292,871	
% des dépenses pour la formation du personnel dans l'ensemble des dépenses d'enseignement		0.5

TABLEAU A3.1.13

Dépenses des conseils scolaires pour l'éducation permanente, Québec, 1970-77

	$ (millions)	Augmentation en pourcentage (%)
1970	26.8	-
1971	33.1	23.5
1972	36.5	10.3
1973	41.3	13.2
1974	45.5	10.2
1975	52.7	15.8
1976	70.2	33.2
1977	77.7	10.7
1977/70		189.9

Source: Statistique Canada, catalogue 81-250, tableau B-8.

Définitions: Éducation permanente: Comprend le personnel chargé de l'éducation permanente (cours du soir, cours du jour, programme provincial de recyclage de la main-d'oeuvre et autres), surveillants et personnel administratif, directeurs, sous-directeurs, enseignants: titulaires
à temps partiel
suppléants
adjoints non spécialisés, autre
personnel diplômé de l'école et personnel de bureau et de secrétariat chargé d'aider les personnes mentionnées ci-dessus.

ANNEXE 3.2

Informations relatives à l'apprentissage et aux cours de métier

A3.2.1

DÉFINITIONS

Apprenti: Toute personne qui a signé avec un employeur un contrat pour apprendre un métier spécialisé en vue d'atteindre le statut d'ouvrier qualifié, au moyen de la formation en cours d'emploi, de l'expérience acquise au travail et dans presque tous les cas, de courtes périodes de cours théoriques portant sur le métier en cause. Seule la dernière catégorie a été retenue ici.

Cours ou formation préparatoire à un emploi: Ces cours sont destinés à former le stagiaire en vue d'une profession pour laquelle il est peu préparé ou n'a aucune préparation. Le stagiaire qui réussit ces cours doit être prêt à entrer sur le marché du travail et à mettre en pratique les connaissances et aptitudes acquises. Cette expression est utilisée ici pour marquer la différence entre ce genre de cours et les cours de «rafraîchissement» ou de «perfectionnement des aptitudes». Elle se rapporte exclusivement à la formation professionnelle au niveau des métiers.

Écoles de métier publiques ou centres de formation professionnelle: Il ne faut ni désigner ainsi ni confondre avec ce genre d'établissement les écoles secondaires publiques de formation professionnelle ou technique qui font partie du système d'enseignement secondaire régulier relevant des conseils scolaires locaux, dont le programme scolaire est ainsi constitué qu'il permet aux élèves de poursuivre leur instruction générale et d'obtenir en même temps un certificat d'études secondaires. Les écoles de métier publiques concentrent leurs ressources sur l'enseignement des aptitudes professionnelles proprement dites et sont assujetties au contrôle administratif du ministère de l'Éducation. Bon nombre d'entre elles sont

Écoles de métier publiques ou centres de formation professionnelle (suite) :	des établissements distincts mais il en existe également un grand nombre qui constituent une division ou une aile d'un collège communautaire offrant aussi des programmes de niveau post-secondaire. Les centres de formation professionnelle sont également classés dans cette catégorie. Parmi les autres établissements connexes ainsi classés aux fins de la statistique, figurent les écoles de formation dans un domaine bien précis comme les écoles de sylviculture, les écoles d'infirmiers(ères) auxiliaires, les écoles de police et de pompiers, qui relèvent toutes de ministères autres que l'Éducation.

Source: Statistique Canada, catalogue 81-239.

A3.2.2

POINTS SAILLANTS

En termes d'effectifs, le Québec comptait en 1976-77, 84742 stagiaires; 25,317 ou 60.3% des stagiaires à plein temps étaient inscrits à des cours de formation professionnelle. En Ontario, les cours de formation professionnelle ne sont pas comme au Québec, répartis à peu près également entre les cours préparatoires à un emploi (12,996 stagiaires) et ceux de perfectionnement professionnel (9,221), mais sont plutôt concentrés en apprentissage (19,586 stagiaires) et cours préparatoires à un emploi (28,464) et il s'y donne peu de cours de perfectionnement professionnel (1,291 stagiaires).

Plus de la moitié des stagiaires (6,831 sur 12,996) aux cours préparatoires à un emploi, était inscrite dans quatre domaines de formation:

Travail de bureau:	19.6% ou 2,544 personnes
Mécanicien d'automobiles, aéronefs et matériel lourd:	14.3% ou 1,863 personnes
Métiers de la construction:	11.2% ou 1,462 personnes
Travail des métaux:	7.4% ou 962 personnes

Quant aux stagiaires en perfectionnement professionnel, 5,735 stagiaires sur 9,221 (soit 62.2%) étaient dans un domaine de formation relié aux emplois dans les industries primaires et 1,336 (ou 14.5%) dans des cours de mécanique d'autos et autres.

Si on examine le nombre de nouveaux étudiants à plein temps en pourcentage du nombre de chômeurs, les cours non liés à l'apprentissage s'adressent à un peu moins de 6% des chômeurs alors que pour tous les cours ensemble, ce pourcentage s'établit à près de 16%. A noter, qu'en ce domaine, le Québec est nettement en dessous de la moyenne canadienne ou ontarienne, où on retrouve à peu près un pourcentage de 23%.

Les quelques 40,000 stagiaires inscrits à plein temps au PFMC représentent un taux de participation de 14,7 pour 1,000 personnes actives de 15 ans et plus (9,8 en relation avec la population extra-scolaire âgée de 15 ans et plus).

TABLEAU A3.2.3

Effectifs nouveaux selon le genre de cours et le domaine de formation au Québec, 1976-77

	Préparatoires à un emploi	Perfectionnement professionnel
- Mécanicien d'automobiles, d'aéronefs et de matériel lourd	1,863	1,336
- Charpenterie	653	-
- Services communautaires et de loisirs	108	26
- Métiers de la construction (sauf charpenterie)	1,462	433
- Traitement des données et machines de bureau	244	-
- Électronique et électricité	803	138
- Métiers relatifs au génie	72	-
- Beaux-arts, arts appliqués et arts de la scène	367*	
- Conditionnement des aliments	236	-
- Confection et textiles	407*	
- Hôtellerie et restauration	654	148
- Gestion et surveillance	-	-
- Fabrication	543	-
- Services médicaux et dentaires	441	340
- Commercialisation et vente	244*	
- Travail des métaux	962	420
- Travail de bureau et pratique des affaires	2,544	341
- Services personnels	477	15
- Emplois dans les industries primaires	291	5,735
- Édition	27*	
- Services de protection		-**
- Réparation et entretien (divers)	44	-
- Mécanique de machines fixes, de bateaux et de centrales électriques	-	-
- Transports et communications	452	814
- Autres n.c.a.	102	105
- Non déclaré	-	-
TOTAL	12,996	9,221

Notes: * Item apparaissant dans la colonne «préparatoires à un emploi» seulement.
** Item apparaissant dans la colonne «perfectionnement professionnel» seulement.

Source: Statistique Canada, catalogue 81-239, tableau 2.

A3.2.4
Formation professionnelle sous régie publique avec le concours du secteur privé: «APPRENTISSAGE»

Cette section ne présente que des données sur les apprentis inscrits. Le nombre des apprentis non-inscrits auprès d'un (gouvernement) ministère provincial, qui se retrouvent pour la plupart dans le secteur des transports, serait, semble-t il, à peu près égal à celui des apprentis inscrits.

Définition

Apprenti - Toute personne qui a signé avec un employeur un contrat pour apprendre un métier spécialisé et atteindre par la suite le niveau d'ouvrier qualifié (compagnon) à la fois par la formation en cours d'emploi, l'expérience acquise du travail et, dans presque tous les cas, par de courtes sessions d'enseignement théorique du métier en classe.

(i) Apprenti inscrit - Apprenti qui est inscrit, selon les règlements, auprès d'un ministère provincial ou territorial du Travail en vue de suivre des cours de formation à un métier désigné par le ministère comme métier d'apprentissage. Les métiers ainsi désignés sont assujettis aux règlements du ministère qui déterminent les normes de compétence à atteindre pour devenir ouvrier qualifié (compagnon) dans ces métiers, l'âge minimal et les niveaux d'instruction requis pour être admis au pro-

gramme d'apprentissage, le salaire minimum, la durée de l'apprentissage et le nombre acceptable d'apprentis par rapport au nombre d'ouvriers qualifiés.

(ii) Apprenti non inscrit - Apprenti qui n'est pas inscrit auprès d'un ministère provincial ou territorial du Travail, mais qui a signé un contrat avec un employeur (peut être sous l'égide du syndicat ouvrier concerné). Dans ce cas, l'apprenti n'est pas assujetti aux règlements établis par le ministère provincial pour les métiers désignés.

TABLEAU A3.2.5

Sommaire des statistiques sur la formation professionnelle et technique dans l'entreprise et l'industrie subventionnée par l'État, Québec, 1976-77 et 1977-78

	1976-77	1977-78
Apprentis inscrits		
. métiers soumis à l'examen interprovincial	11,500(1)	
. métiers non soumis à l'examen interprovincial	9,500(1)	
Nombre total d'apprentis	21,000	8,626
PFIMC	11,983	19,486
TOTAL	32,983	28,112

(1) Estimation.

Source: Statistique Canada, catalogues 81-209, 81-238, tableaux 3 et 8.

TABLEAU A3.2.6

Formation professionnelle sous régie publique: apprentissage

Nouvelles inscriptions, contrats exécutés et contrats résiliés: apprentis inscrits au Québec - 1977-78

	Nombre	en %
Nouvelles inscriptions	8,626	n.d.
Contrats exécutés	3,071	n.d.
Contrats résiliés	3,358	n.d.

Source: Statistique Canada, catalogue 81-238, tableau 3.

TABLEAU A3.2.7

Contrats exécutés avec succès et nombre de certificats décernés selon le métier au Québec - 1977-78 - Apprentissage

	CONTRATS EXÉCUTÉS AVEC SUCCÈS
Métiers non soumis à l'examen interprovincial normalisé (1)	
- Coiffeur pour homme	-
- Chaudronnier	-
- Ébéniste	-
- Cimentier-applicateur	35
- Électricien (domaines divers)	95
- Électronique industrielle	-
- Mécanicien d'équipement agricole	-
- Poseur de revêtements de plancher	32
- Vitrier	-
- Coiffeur pour dames	-
- Conducteur d'équipement lourd	397
- Mécanicien industriel	-
- Calorifugeur	13
- Ferrailleur	46
- Poseur de lattes	47
- Machiniste	-
- Mécanique (diverse) d'ascenseur	14
- Peintre de véhicules à moteur	-
- Préposé aux pièces de véhicules à moteur	-
- Mouleur	-
- Monteur de lignes	-
- Poseur d'appareils de chauffage	-
- Plâtrier	29
- Couvreur	98
- Mécanicien de petites machines	-
- Mécanicien de machines fixes	-
- Ouvrier dans la fabrication du fer	46
- Carreleur	12
- Outilleurs-matriceur	-
- Soudeur	-
- Autres, n.c.a.	186
TOTAL	1,050

(1) Ne sont rapportés que les chiffres se rapportant aux métiers comptant 30 employés ou plus.

Source: Statistique Canada, catalogue 81-238, tableau 6.

TABLEAU A3.2.8

Contrats exécutés avec succès et nombre de certificats décernés selon le métier au Québec - 1977-78 - Apprentissage

CONTRATS EXÉCUTÉS AVEC SUCCÈS	
Métiers soumis à l'examen interprovincial normalisé	
- Chaudronnier	16
- Briqueteur	115
- Charpentier	703
- Électricien (construction)	542
- Cuisinier	-
- Mécanicien d'équipement lourd	67
- Électricien industriel	-
- Mécanicien d'instruments industriels	-
- Mécanicien industriel	38
- Monteur de lignes	-
- Machiniste	-
- Débosseleur	-
- Mécanicien de véhicules à moteur	-
- Mécanicien de brûleurs à mazout	-
- Peintre et tapissier	101
- Plombier	Compris dans tuyauteur
- Réparateur de radios et de télévisions	-
- Mécanicien de réfrigération et de climatisation	Compris dans tuyauteur
- Tôlier	111
- Poseur de gicleurs	Compris dans tuyauteur
- Tuyauteur (distribution de vapeur)	528
TOTAL	2,021

Source: Statistique Canada, catalogue 81-238.

TABLEAU A3.2.9

Nombre de certificats décernés selon le métier, Québec, 1977-78 - Apprentissage

Métiers pour lesquels on peut obtenir un sceau interprovincial	Certificats comportant le sceau de qualification interprov.	Certificats sans sceau interprov. (valables dans la province émettrice seulement)
- Chaudronnier	-	37
- Briqueteur	-	145
- Charpentier	2	753
- Électricien (construction)	36	319
- Cuisinier	-	-
- Mécanicien d'équipement lourd	1	632
- Électricien industriel	1	-
- Mécanicien d'instruments industriels	-	-
- Mécanicien industriel	5	263
- Monteur de lignes	-	-
- Machiniste	-	-
- Débosseleur	-	-
- Mécanicien de véhicules à moteur	-	-
- Mécanicien de brûleurs à mazout	-	-
- Peintre et tapissier	-	143
- Plombier	-	282
- Réparateur de radios et de téléviseurs	-	-
- Mécanicien de réfrigération et de climatisation	-	68
- Tôlier	-	133
- Poseur de gicleurs	-	25
- Tuyauteur (distribution de vapeur)	-	53
Total partiel	44	3,353
TOTAL		3,397

Source: Statistique Canada, catalogue 81-238, tableau 7.

TABLEAU A3.2.10

Nombre de certificats décernés selon le métier, Québec, 1977-78
Apprentissage

Métiers pour lesquels on ne peut obtenir un sceau interprovincial	
- Coiffeur pour hommes	-
- Chaudronnier	-
- Ébéniste	-
- Cimentier applicateur	67
- Électricien (domaines divers)	
- Électronique industrielle	
- Mécanicien d'équipement agricole	
- Poseur de revêtements de plancher	87
- Vitrier	-
- Coiffeur pour dames	-
- Conducteur d'équipement lourd	1,021
- Mécanicien industriel	-
- Calorifugeur	21
- Ferrailleur	132
- Poseur de lattes	78
- Machiniste	-
- Mécanique (divers)	24
- Peintre de véhicule à moteur	-
- Préposé aux pièces de véhicules à moteur	-
- Mouleur	-
- Monteur de lignes	-
- Poseur d'appareils de chauffage	-
- Plâtrier	31
- Couvreur	286
- Mécanicien de petites machines	
- Mécanicien de machines fixes	-
- Ouvrier dans la fabrication du fer	58
- Carreleur	32
- Outilleur-matriceur	-
- Soudeur	-
- Autres n.c.a.	68
TOTAL	1,900
TOTAL GÉNÉRAL	5,297

Source: Statistique Canada, catalogue 81-238, tableau 7.

ANNEXE 3.3

Informations complémentaires concernant la formation de la main d'oeuvre au Québec

TABLEAU 3.1

Salaires et traitements, nombre de contribuables et frais de scolarité selon l'occupation au Québec, 1977

	Salaires et traitements-Tous les contribuables				Frais de scolarité-Tous les contribuables			
	Nombre	%	Montant ('000)	%	Nombre	%	Montant ('000)	%
Employés d'entreprises	1,718,147	64.7	18,435,076	66.8	93,493	45.2	29,987	46.2
Employés d'institutions	279,894	10.5	2,734,911	10.1	37,190	18.0	11,443	17.6
Enseignants	112,999	4.3	1,878,595	6.8	32,367	15.7	8,151	12.5
Employés du gouvernement fédéral	78,269	2.9	1,047,138	3.8	7,024	3.4	1,919	3.0
Employés d'un gouv. provincial	93,210	3.5	1,136,183	4.3	8,809	4.3	2,659	4.1
Employés d'un gouv. municipal	87,076	3.3	1,077,452	3.9	6,967	3.4	1,971	3.0
Militaires	8,236	0.3	95,083	0.3	414	0.2	128	0.2
Employés non classés	50,588	1.9	289,487	1.1	2,154	1.0	706	1.0
Total des employés[1]	2,428,422	91.4	26,754,656	97.1	188,421	91.2	56,930	87.4
Fermiers et pêcheurs	10,138	0.4	29,371	0.1	72	0.1	43	0.1
Professions libérales	6,841	0.3	51,709	0.2	1,526	0.7	530	0.8
Vendeurs à commissions	2,961	0.1	12,811	0.1	419	0.2	167	0.3
Propriétaires d'entreprises	27,993	1.1	182,468	0.7	1,114	0.5	442	0.7
Portefeuillistes	17,275	0.7	80,830	0.3	2,649	1.2	1,225	1.8
Propriétaires d'immeubles	15,366	0.6	169,280	0.6	660	0.3	199	0.3
Pensionnés	19,925	0.7	42,275	0.2	739	0.4	229	0.4
Non classés	128,214	4.7	214,436	0.7	11,015	5.4	5,210	8.0
TOTAL	2,657,139	100.0	27,554,836	100.0	206,618	100.0	64,975	100.0

(1) Tous les contribuables imposables et non imposables retirent une forme quelconque de salaires et traitements lorsqu'ils sont employés. Pour toutes les autres occupations (fermiers, propriétaires, etc.), le nombre total de contribuables ne correspond pas au nombre déclarant des salaires et traitements.

Source : Ministère du Revenu, Statistiques fiscales des particuliers du Québec, 1977, Éditeur officiel, 1979, Tableau 78.

TABLEAU A3.3.2

Frais de scolarité et cotisations syndicales selon le groupe d'âge, Québec, 1977

GROUPES D'ÂGE	CONTRIBUABLES IMPOSABLES Frais de scolarité				CONTRIBUABLES (TOUS) Frais de scolarité				CONTRIBUABLES (TOUS) Cotisations syndicales			
	Nombre	%	Montant ('000)	%	Nombre	%	Montant ('000)	%	Nombre	%	Montant ('000)	%
[illegible]	4,705	3.2	[illegible]	[illegible]	17,139	8.5	5,594	10.1	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	37,454	25.1	[illegible]	[illegible]	39,114	19.5	28,222	43.5	[illegible]	18.2	[illegible]	[illegible]
[illegible]	40,732	27.2	[illegible]	[illegible]	47,144	22.9	12,642	19.4	213,559	17.8	[illegible]	[illegible]
[illegible]	28,200	18.9	[illegible]	[illegible]	30,037	14.7	8,114	12.5	178,146	14.8	23,876	14.9
35-39 ans	16,310	11.0	3,954	10.2	17,260	8.4	4,192	6.5	127,207	10.6	20,429	12.8
40-44 ans	9,000	6.0	2,018	5.2	9,524	4.6	2,315	3.6	107,427	9.0	16,324	10.2
45-49 ans	5,671	3.8	1,377	3.5	6,132	3.0	1,467	2.3	100,764	8.4	15,085	9.4
50-54 ans	3,249	1.7	820	2.1	3,632	1.6	828	1.3	85,265	7.1	12,543	7.8
55-59 ans	1,695	1.1	328	0.8	1,725	0.8	339	0.5	70,170	5.9	10,144	6.3
60-64 ans	626	0.5	124	0.3	701	0.3	128	0.2	46,523	3.9	6,230	3.9
65-69 ans	312	0.2	66	0.2	387	0.2	68	0.1	9,621	0.8	547	0.3
70 ans et plus	100	0.1	19	0.1	151	0.1	39	0.1	3,156	0.3	230	0.1
Âge non déclaré	1,825	1.2	429	1.0	3,465	1.7	1,446	2.2	12,963	1.1	1,336	0.8
TOTAL	150,014	100.0	38,991	100.0	206,618	100.0	64,975	100.0	1,198,351	100.0	160,952	100.0
Nombre total de contribuables	2,403,473				3,102,441				3,102,441			

Source: Ministère du Revenu, Statistiques fiscales des particuliers, Québec 1977, Tableaux 8A & 8B.

TABLEAU A3.3.3

Salaires et traitements, frais de scolarités et nombre de contribuables selon la région administrative, Québec 1977

Régions administratives	Contribuables imposables		Contribuables non imposables		Total des contribuables		Contribuables imposables Salaires et traitements				Contribuables imposables Frais de scolarité			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Montant ('000)	%	Nombre	%	Montant ('000)	%
Bas St-Laurent et Gaspésie	71,360	3.0	23,861	3.4	95,221	3.1	66,137	3.0	877,227	2.5	3,751	2.5	250	2.2
Saguenay et Lac St-Jean	92,595	3.9	26,411	3.8	119,306	3.8	86,899	3.9	1,034,262	3.9	5,334	3.6	1,146	2.6
Québec	352,660	14.9	114,782	16.4	471,442	15.3	330,134	14.9	3,875,886	14.6	21,769	14.5	5,643	14.5
Trois-Rivières	150,483	6.3	51,396	7.4	201,884	6.5	137,359	6.2	1,501,248	5.6	7,035	4.7	1,992	5.1
Cantons de l'Est	84,169	3.5	26,075	3.7	110,243	3.6	77,255	3.5	838,747	3.2	4,238	2.8	1,064	2.7
Montréal	1,444,998	60.0	401,911	57.5	1,846,909	59.5	1,323,513	59.8	16,294,345	61.2	96,987	64.5	25,506	65.4
Outaouais	98,736	4.1	26,199	3.7	124,935	4.0	92,125	4.2	1,113,294	4.2	5,462	3.6	1,282	3.3
Nord-Ouest	50,603	2.1	15,824	2.3	66,507	2.1	47,685	2.2	557,303	2.1	2,565	1.7	662	1.7
Côte-Nord	42,459	1.8	9,550	1.4	52,049	1.7	40,963	1.9	587,229	2.2	1,898	1.3	502	1.3
Nouveau-Québec et Baie-James	4,314	0.2	945	0.1	5,259	0.2	4,186	0.2	72,762	0.3	286	0.2	101	0.3
Non résidents	5,007	0.2	1,974	0.3	6,981	0.2	4,541	0.2	65,482	0.2	636	0.5	237	0.6
TOTAL	2,403,473	100.0	698,928	100.0	3,102,441	100.0	2,210,601	100.0	26,624,132	100.0	150,014	100.0	38,991	100.0

Source Ministère du Revenu, Statistiques fiscales des particuliers, Québec 1977, Tableau 22.

TABLEAU A3.3.4

Certaines dispositions des conventions collectives canadiennes, selon la taille des unités, 1974

	500 employés et plus		200 à 499 employés	
	Nombre	%	Nombre	%
Nombre total d'employés concernés	1,641,232	100.0	265,513	100.0
Formation ou recyclage:				
. aucune disposition	1,167,015	71.1	224,912	84.7
. disposition prévue en cas d'innovation technologique	474,217	28.9	40,601	15.3
Formation/Recyclage (en général):				
. aucune disposition	779,182	47.5	193,079	72.7
. disposition expresse	862,050	52.5	72,434	27.3
Aide pour études:				
. aucune disposition	1,222,054	74.5	232,783	87.7
. disposition prévue	419,178	25.5	32,730	18.3
Congés d'étude:				
. aucune disposition	1,340,646	81.7	246,951	93.0
. disposition prévue	300,583	18.3	18,562	7.0

Source: Conseil économique du Canada, Des travailleurs et des emplois, p. 293.

TABLEAU A3.3.5

Importance approximative des diverses sources d'emploi au Québec, 1974

	Pourcentage	Nombre en milliers
Entreprises artisanales	0.5	12
Coopératives	1.2	29
Entreprises publiques	2.6	62
Exploitation agricole	3.5	84
Administration publique	8.1	194
Secteur para-public (éducation et santé)	14.7	353
P.M.E.	33.5	803
Grandes entreprises	35.9	861
TOTAL	100.0	2398

Note: Entreprises artisanales: 0-4 employés
P.M.E.: 5-199 employés
Grandes entreprises: 200 employés et plus

Sources: Office de planification et de développement de l'entreprise, Prospective socio économique du Québec, 1ère étape, sous-système économique, 1977, Rapport synthèse, p. 36 et

MICTQ, La situation économique au Québec, 1978, p. 29.

TABLEAU A3.3.6

Répartition de la masse salariale et de l'emploi entre les différentes activités économiques au Québec, 1977

	EMPLOI		MASSE SALARIALE	
	Nombre (milliers)	%	$ (millions)	%
Agriculture	71	2.9	125	0.4
Forêt et piégeage	-		271	
Mines, carrières, puits de pétrole	48	1.9	803	2.7
	-		532	
Sous-total	119	4.8	928	3.1
Fabrication	554	22.6	6,719	22.4
Construction	142	5.7	1,929	6.4
Sous-total	701	28.3	8,648	28.8
Transports, entreposage, communications, électricité, gaz, eau	204	8.2	2,897	9.6
Commerce, gros et détail	428	17.3	3,606	12.0
Finances, assurances, immeubles	133	5.4	1,791	6.0
Services	706	28.5	7,242	24.1
Administration publ. et défense	181	7.3	2,550	8.5
(Traitements complémentaires)	-	-	2,393	8.0
Sous-total	1,652	66.8	20,479	68.1
TOTAL	2,473	100.0	30,055	100.0

Source: Ministère de l'Industrie, Commerce et Tourisme, Québec, La situation économique au Québec, 1978, 3e trimestre 1979, p. 29 et 110.

TABLEAU A3.3.7

Répartition de la masse salariale et de l'emploi entre les différents niveaux d'administration publique au Québec, 1976

	EMPLOI		MASSE SALARIALE	
	Nombre	%	($'000)	%
Secteur public				
- Fédéral	101,997	36.1	1,416,665	38.5
. administration publ.	65,428	23.2	831,818	22.6
. entreprises publ.(1)	36,569	12.9	584,847	15.9
- Québec	115,216	40.8	1,638,616	44.5
. ministères	62,283	22.0	892,720	24.2
. fonds spéciaux	6,770	2.4	85,020	2.3
. établissements para-publics	20,556	7.3	253,791	6.9
Entreprises publiques(1)	25,607	9.1	407,084	11.1
- Municipalités	65,389	23.1	627,477	17.0
TOTAL	282,602	100.0	3,682,758	100.0

(1) Ces entreprises publiques se retrouvent dans les secteurs industriels appropriés de la structure économique québécoise et non pas dans le secteur «administration publique».

Source: Bureau de la statistique du Québec, Statistiques sur le marché du travail, 1966-1976, Éditeur officiel, 1978.

BIBLIOGRAPHIE

BIBLIOGRAPHIE

ADAMS, R.J. et P.M. DRAPER, C. DUCHARME

Rapport de la Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité, (l'Éducation et le travailleur canadien), Ottawa, Travail Canada, juin 1979, 385 p.

ASSOCIATION CANADIENNE DES DIRIGEANTS DE L'ÉDUCATION DES ADULTES DES UNIVERSITÉS DE LANGUE FRANÇAISE

Les incidences économiques de l'instauration d'un régime d'éducation permanente, Conseil Économique du Canada, mai 1974.

BUREAU INTERNATIONAL DE STATISTIQUE

Éducation et Formation: France, Publications du B.I.S. - 4/78, 1978.

CARROTHERS, A.W.R. et J.J. MUNRO et C.H. RENAULT

Rapport de la Commission d'enquête sur les excédents de main-d'oeuvre et les mises à pied, Ottawa, Travail Canada, mars 1979, 272 p.

CHÉDANNE, René-Guy

Aspects de la formation professionnelle, Étude spéciale pour le projet de planification quinquennale, métiers d'art du Québec, Éditeur officiel, 1978.

COMITÉ SÉNATORIAL DES FINANCES NATIONALES

Main-d'oeuvre CANADA, (Rapport du), août 1976, 148 p.

COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES FINANCES NATIONALES

Commentaires sur les conclusions et recommandations du rapport du comité sénatorial, Délibérations du 15 mars 1977, fascicule no 12.

CONGRESSIONAL QUARTERLY INC.

Congressional Quarterly Almanac, vol. XXIX, 1973, (Employment and Training Act of 1973).

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA

Des travailleurs et des emplois, Une étude du marché du travail au Canada, Information Canada, Ottawa, 1976, 305 p.

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA

L'état et la prise de décisions, Application aux politiques de développement des ressources humaines, Information Canada, 1971, 281 p. (huitième exposé annuel).

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION

Éléments d'une politique d'éducation des adultes dans le contexte de l'éducation permanente, Rapport au ministre de l'Éducation, février 1979.

COOK, P.A. et G.V. JUMP, C.D. HODGINS, C.J. SZABO

L'impact économique des programmes publics axés sur le marché du travail, Conseil économique du Canada, 1976, 131 p.

DAOUST, Gaétan, P. AMYOT, A. FORTIN et P. HARVEY

Éducation et Travail, Un projet d'éducation pour le Québec d'aujourd'hui, Éditions HMH, Montréal, 1978, 335 p.

EATON, J.K.

Le Conté-Éducation payé: rapport préliminaire, (conférence de l'Association canadienne des administrateurs de législation ouvrière), Travail Canada, septembre 1977, 119 p.

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC

Nos positions, Sommet économique de Montebello, mars 1979, 34 p.

FORMATION, FORMATEURS, FORMÉS

Regroupement d'articles parus dans «Les dossiers», Le management direction, Paris, janvier 1973, 105 p.

GOUVERNEMENT DE LA GRANDE-BRETAGNE (HMSO)

Employment and Training Act, 1973, Chapter 50, Londres, HMSO, 1973.

GOUVERNEMENT DE LA GRANDE-BRETAGNE (HMSO)

Employment Protection (Consolidation) Act, 1978, Chapter 44, Londres, HMSO, 1978.

GOUVERNEMENT DE LA GRANDE-BRETAGNE (Central Office of Information)

Manpower and Employment in Britain, Industrial Training, HMSO, Londres, septembre 1977, 34 p.

GOUVERNEMENT DE LA GRANDE-BRETAGNE (Central Office of Information)

Manpower and Employment in Britain, Occupations and Conditions of Work, HMSO, Londres, novembre 1975, 61 p.

GOUVERNEMENT DES ÉTATS UNIS

The Budget of United States Government, Fiscal Year 1981, Appendix, U.S. Government Printing Office, 1980.

GOUVERNEMENT DES ETATS UNIS

Special Analyses of the Budget of United States Government, U.S. Government Printing Office, 1980.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

La politique québécoise du développement culturel, vol. 2, Éditeur officiel du Québec, 1978, 472 p.
Chap. IX - Le travail et la culture
Chap. XX - Une relance de l'enseignement

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION

L'éducation au Québec, Rapport des activités du ministère de l'Éducation 1978-1979, Éditeur officiel du Québec, 1979, 265 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION

Les collèges du Québec, Nouvelle étape, Projet du gouvernement à l'endroit des CEGEP, Éditeur officiel du Québec, 1978, 79 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION

La formation professionnelle au Québec (document de consultation), 15 février 1980, 104 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION - D.G.E.A.

Statistiques de l'éducation des adultes, 1975-76.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DES FINANCES

Comptes publics, vol. I et II, 1978-79, Éditeur officiel du Québec, 1979.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE, COMMERCE ET TOURISME

La situation économique au Québec, 1978, D.G.R.P., 1979, 111 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DU REVENU

Statistiques fiscales des particuliers du Québec, 1977, Éditeur officiel du Québec, 1979, 202 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE

Rapport annuel, 1978-79 (et autres années antérieures), Éditeur officiel du Québec, 1979.

INSTITUT CANADIEN D'ÉDUCATION DES ADULTES

«Le congé-éducation payé», Bulletin de Liaison, vol. 3, no 3, mars 1979.

INSTITUT CENTRAL DES STATISTIQUES ITALIEN

Statistiques Officielles de l'Italie, Édition 1979.

INSEE

Annuaire statistique de la France: résultats de 1976-77-78, INSEE, 83e volume, 1978.

ISAAC, Guy et André CABANIS

La formation continue dans la communauté économique européenne, (Éditions Privol), Institut d'Études Politiques de Toulouse, 1977, 247 p.

JAVITS, Jacob K.

«Learning for Workers Federal Policy Implication», Training and Development Journal, juillet 1978.

JENSON, Kurt F.

«Un moyen de parer au chômage: la formation de la main d'oeuvre en Suède», Formation des Adultes, Emploi et Immigration Canada, 1977.

KOECHLIN, H.F.

Le droit de la formation continue, L.C.D.S., Paris, 1978, 421 p.

LAROUCHE, Viateur

«Le développement des ressources humaines, fonction négligée», Industrial Relations Journal, vol. 32, no 4, quatrième trimestre, 1977.

LEMELIN, Clément

L'économie de l'éducation (notes de cours), Montréal, UQAM, non daté et à être publié, Montréal, 285 p.

LOWE, John

L'éducation des adultes: perspectives mondiales, Les Presses de l'UNESCO, Paris, 1976, 251 p.

LUSTERMAN, Seymour

Education in Industry, The Conference Board, Report no 719, New York, 1977, 97 p.

MARQUIS ACADEMIC MEDIA - U.S.A.

Yearbook of Adult and Continuing Education, 1978-79, quatrième édition.

MORRISON, Ian

«Bricolage avec la formation des adultes», Le Travailleur Canadien, décembre, 1977.

MORRISON, Ian

«Recommandations de l'UNESCO sur le développement de l'éducation des adultes: répercussions sur la formation de la main-d'oeuvre au Canada», Formation des Adultes, Emploi et Immigration Canada, 1977.

MUNRO, John

«Paid Educational Leave for Canadian Workers», The Labour Gazette, Ottawa, vol. no 77, septembre, 1977.

NANTEL, Richard

Les programmes de formation professionnelle pour adultes au Québec: un portrait commenté des ressources offertes aux travailleurs(euses) et chômeur(euses), ICEA, Montréal, juin 1979, 101 p.

OCDE

Possibilités de formation des adultes, vol. II, Innovations dans les structures, les programmes et les méthodes, Paris, 1979, 223 p.

OCDE

Possibilités de formation des adultes, Vol. III, Le problème de la non-participation, Paris, 1979, 240 p.

OCDE

Possibilités de formation pour les adultes, vol. IV, Participation à l'éducation des adultes, Paris, 1977, 492 p.

OCDE

Une stratégie à moyen terme pour les politiques de l'emploi et de la main-d'oeuvre, Paris, 1978, 138 p.

OCDE-CERI

L'alternance travail-études, Le congé-formation au niveau de l'entreprise, Paris, 1978, 110 p.

OCDE-CERI

L'éducation récurrente: politiques et évolution, Rapports par pays, Japon (1976), Suisse (1976), Autriche (1977), Nouvelle Zélande (1975), Australie (1974).

OCDE-CERI

Le financement de l'enseignement primaire et les objectifs fondamentaux de l'école, Rapport général, OCDE, Paris, 1979, 78 p.

ORAM, Roderick

«How World Deals With Skilled Labor Shortages», Financial Post, 4 mars 1978.

ORAM, Roderick

«We Need More Skilled Workers - But Who Pays Training Tab?» Financial Post, 25 février 1978.

ORAM, Roderick

«Aging Tradesmen, Time Runs out on Replacement of Skilled Labor», Financial Post, 18 février 1978.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Index CIRF (résumés analytiques), résumés no 1-560, 1-565, 9B-69354, 9B-72928, 9B-80095, 1976-77-78.

PILORGE, René

Employeurs et salariés face à la formation permanente, Ed. Delmas, Paris, 1977, 190 p.

PRÉSIDENCE DU CONSEIL DES MINISTRES, SERVICE DE L'INFORMATION ET DE LA PROPRIÉTÉ LITTÉRAIRE

Vie italienne - documents et informations, Rome, 1978/1-3.

STATISTIQUE CANADA

81-208 (1976-77) Statistiques financières de l'éducation, juillet 1979.

81-209 (1977-78) Formation professionnelle et technique .

81-224 (1976-77) Éducation permanente, niveau élémentaire et secondaire, juin 1978.

81-225 (1976-77) Éducation permanente, Universités

81-238 (1977-78) Formation professionnelle sous régie publique avec le concours du secteur privé, juin 1979.

81-239 (1977-78) L'effectif des écoles de métiers publiques et des établissements analogues, mai 1979.

81-248 (1976-77) Éducation permanente, Collèges communautaires, août 1978.

81-250 (1976-77) Statistiques financières de l'enseignement primaire et secondaire.

81-253 (1977-78) Éducation permanente, Participation aux programmes des établissements d'enseignement, mai 1979.

UNESCO

Annuaire statistique - 1977.

UNESCO

Apprendre et travailler, le point de «Perspectives», Paris, 1979, 360 p.

UNESCO

L'éducation en devenir, Presses de l'UNESCO, Paris, 1975, 435 p.

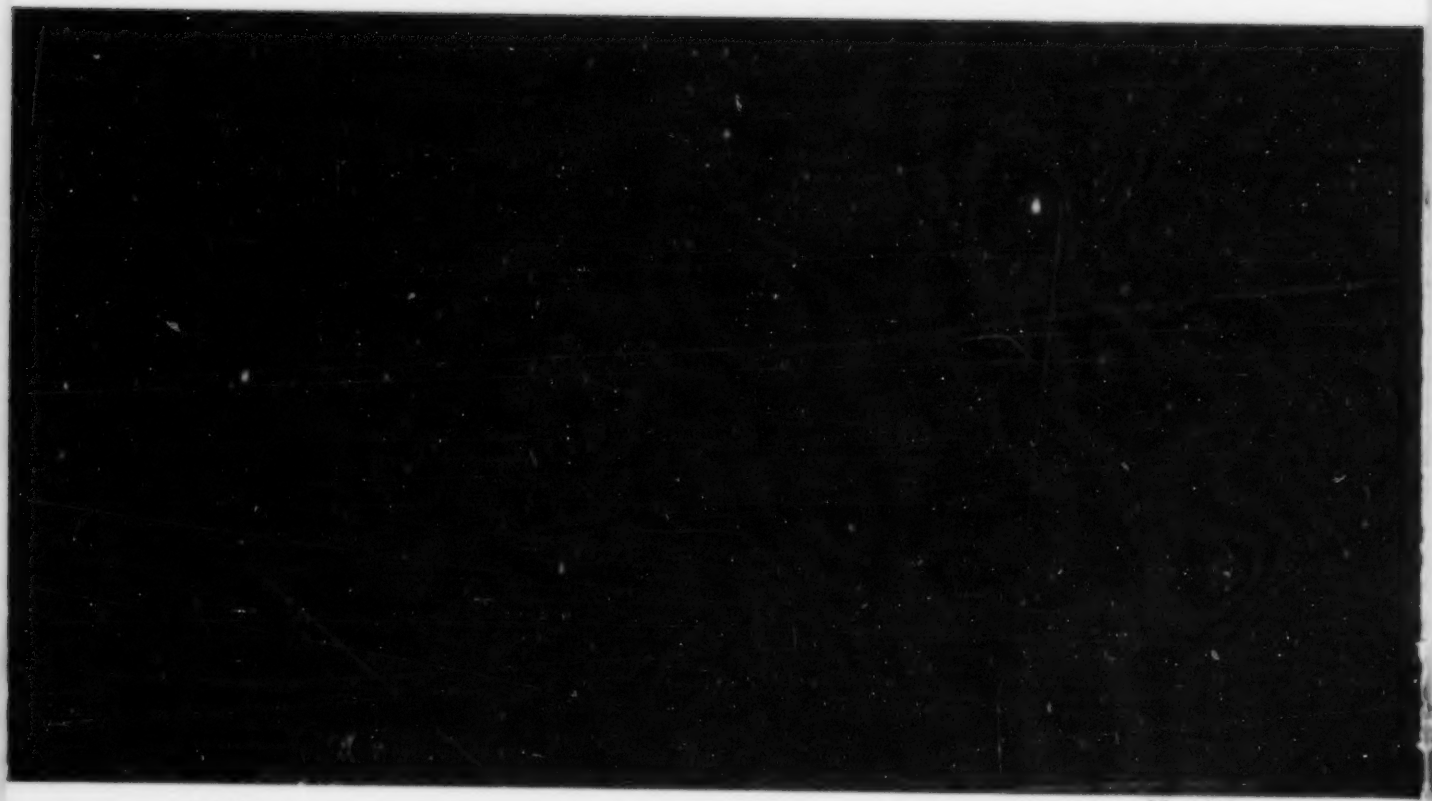
UNESCO

L'évolution de l'enseignement technique et professionnel, Étude comparative, Paris, 1978, 126 p.

UNESCO

Recommandation sur le développement de l'éducation des adultes, 19e session, Nairobi (Kenya), octobre novembre 1976.

Achevé d'imprimer à
Québec en juin 1980, sur
les presses du Service des impressions en régie
du Bureau de l'Éditeur officiel
du Québec

DANS LA MÊME SÉRIE DE TRAVAUX D'APPROFONDISSEMENT:

1. Evaluation et reconnaissance des acquis
2. Abandon scolaire et services éducatifs aux «drop-outs»
3. Modalités d'acquisition de la formation
4. Pour une convention éducation-travail
5. Mise sur pied de services d'accueil et d'orientation
6. Tendances pédagogiques de la formation professionnelle
7. Fonds national de soutien à la formation professionnelle
8. Congés-éducation